

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN  
KERJA, KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
ROTI PADA PT. JAYA NIKA  
PERMATA PEKANBARU**

**SKRIPSI**



**OLEH :**

**AZUWARI**  
**NIM. 10571001757**

**PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2010**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI ROTI PADA PT. JAYA NIKA PERMATA PEKANBARU**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Mengikuti Ujian Oral Comprehensive  
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Pekanbaru



**OLEH :**

**AZUWARI**  
**NIM. 10571001757**

**PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2010**

## ABSTRAK

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI ROTI PADA PT. JAYA NIKA PERMATA PEKANBARU**

**Oleh :  
AZUWARI**

*Penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru. 2) Untuk mengetahui faktor mana paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru. PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yaitu perusahaan yang memproduksi roti sekaligus memasarkan produknya. Hipotesis yang diajukan adalah Diduga lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi roti sebanyak 75 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara sensus yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel. Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode Regresi Linear Berganda dengan bantuan program komputer SPSS. Dari perhitungan menggunakan program komputer SPSS versi 17 diketahui hasil Regresi Y (Produktivitas) =  $2,839 + 0,571X_1 + 0,137X_2 + 0,123X_3 + 0,002X_4 + e$ . Hasil uji Regresi secara Parsial : 1) Lingkungan Kerja, berdasarkan statistik t table sebesar  $1,665 < t$  hitung sebesar  $7,159$  dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru. 2) Pengawasan Kerja, Kompensasi dan Fasilitas Kerja untuk masing-masing variabel berdasarkan statistik t table sebesar  $1,665 > t$  hitung sebesar  $1,624$  dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,109 > 0,05$ . t table sebesar  $1,665 > t$  hitung sebesar  $1,540$  dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,128 > 0,05$ . t table sebesar  $1,665 > t$  hitung sebesar  $0,017$  dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,986 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja, Kompensasi dan Fasilitas Kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru. Hasil uji Regresi secara Simultan : Berdasarkan statistik f table sebesar  $3,968 < f$  hitung sebesar  $16,994$  dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  maka Hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Kompensasi dan Fasilitas Kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
I.1 Latar Belakang Masalah .....	1
I.2 Perumusan Masalah .....	6
I.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
I.4 Sistematika Penulisan .....	8
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b> .....	10
II.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
II.2 Landasan Teori .....	12
II.2.1 Pengertian Produktivitas .....	12
II.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	16
II.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja..	20
II.2.4 Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja..	25
II.2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	27
II.2.6 Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	32
II.3 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas.....	33
II.4 Penelitian Terdahul .....	37
II.5 Hipotesis .....	38
II.6 Variabel Penelitian .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	39
III.1 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	39
III.2 Jenis dan Sumber Data .....	39

III.3 Teknik Pengumpulan Data .....	39
III.4 Populasi dan Sampel.....	40
III.5 Analisis Data .....	40
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>47</b>
IV.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	47
IV.2 Struktur Organisasi .....	48
IV.3 Aktivitas Perusahaan .....	54
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>57</b>
V.1 Demografi Responden ....	57
V.2 Deskripsi Variabel .....	60
V.2.1 Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	60
V.2.2 Pengawasan Kerja ( $X_2$ ) .....	65
V.2.3 Kompensasi ( $X_3$ ) .....	70
V.2.4 Fasilitas Kerja ( $X_4$ ) .....	76
V.2.5 Produktivitas ( $Y$ ) .....	81
V.3 Analisis Data .....	85
V.3.1 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas .....	85
V.3.2 Analisis Uji Normalitas .....	87
V.3.3 Analisis Uji Asumsi Klasik .....	89
V.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	91
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>96</b>
VI.1 Kesimpulan .....	96
VI.2 Saran .....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan industri haruslah seiring dengan kemampuan manajemen dunia usaha atau organisasi perusahaan-perusahaan industri tersebut. Sejalan dengan ini maka setiap perusahaan mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan ini tidak lepas dari usaha untuk meningkatkan laba semaksimal mungkin dan sekaligus menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dalam perkembangan dunia usaha saat ini banyak kita temui para investor menanamkan modalnya dinegara kita khususnya propinsi Riau, ini dapat dilihat dengan banyak berdirinya berbagai macam pabrik/industri dimana dalam pengembangannya pemerintah daerah sangat mendukung para investor ini untuk menanamkan modal didaerahnya. Dengan adanya perusahaan-perusahaan didaerah Riau ini tidak sedikit dari tenaga kerja lokal yang dipekerjakan disetiap masing-masing perusahaan, hal ini sangat berdampak positif sekali bagi daerah-daerah khususnya Riau untuk mengurangi tingkat pengangguran. Salah satu perusahaan yang ada di Riau ini yakni PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.

PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru yang terletak dijalan Jendral Sudirman 153 Pekanbaru, yang didirikan pada tanggal 14 Oktober 1984. Adapun PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru ini bergerak dibidang produksi sekaligus penjualan roti, baik itu roti manis maupun roti tawar. Pabrik yang memiliki kapasitas besar ini mampu mengolah dengan baik yaitu berbagai jenis roti. Untuk mencegah habis dan

berkurangnya pasokan bahan baku, mereka telah menyiapkan strategi untuk menghindari hal itu diantaranya mereka sudah memiliki pasar sendiri, sehingga proses produksi dapat dihasilkan secara maksimal. Dalam menjalankan kegiatan produksinya banyak tahapan-tahapan yang harus dijalani, antara lain :

Adanya proses penyortiran dan penimbangan bahan baku, pengadukan, pengembangan dan pembakaran. Penyortiran ini bertujuan untuk mengetahui apakah bahan baku tersebut layak diproduksi atau tidak, setelah itu baru dilakukan penimbangan.

Agar perusahaan dapat beroperasi dengan lancar hal ini tentu tidak terlepas dari alat-alat produksi yang diantaranya adalah tenaga kerja. Tenaga kerja bukan hanya sebagai alat tetapi sebagai manusia seutuhnya, ini perlu juga diperhatikan oleh pihak perusahaan. Sebagaimana kita ketahui tenaga kerja merupakan salah satu alat produksi yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Karena tenaga kerja mempunyai fungsi antara lain menggerakkan alat-alat produksi lainnya, sehingga keberhasilan perusahaan dalam mengemban misinya sangat dipengaruhi oleh tenaga kerja itu sendiri.

Peranan tenaga kerja terhadap perusahaan dalam proses produksi ditentukan oleh jumlah dan mutu tenaga kerja yang tersedia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan. Walaupun harus diakui bahwa keberhasilan suatu perusahaan bukan tergantung dari suatu unsur tenaga kerja, namun demikian tenaga kerja mempunyai andil yang relatif cukup besar dalam proses mencapai tujuan perusahaan. Produktivitas bagi perusahaan dapat merupakan sebagai suatu tindakan

keberhasilannya dalam meningkatkan efisiensi sumber-sumber yang dimilikinya seperti modal, tenaga kerja, bahan baku, teknologi dan sarana produksi lainnya. Bila hal ini sudah dapat diperhatikan terutama dari segi manajemen, maka perusahaan akan dapat berjalan sesuai dengan rencana.

Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh hampir setiap perusahaan dewasa ini adalah turunnya produktivitas tenaga kerja, sehingga dapat menurunkan tingkat laba dari perusahaan yang bersangkutan. Keadaan seperti ini bila tidak diatasi secara tepat, cepat dan baik akan dapat menimbulkan kerugian dan kehancuran pada perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu untuk memecahkan masalah dalam usaha meningkatkan produktivitas secara efektif dan efisien maka setiap perusahaan tidaklah terlepas dari hubungan dari berbagai input yang mempengaruhi produksi yaitu modal, mesin, bahan baku dan tenaga kerja. Dengan mengkombinasikan input-input ini metode dan skill yang dimiliki perusahaan dalam menghasilkan keluaran (output), namun diantara input-input diatas tenaga kerja merupakan input sensitif terhadap kelancaran jalannya perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana penilaian terhadap prestasi kerja dari setiap tenaga kerja pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru, terutama tenaga kerja bagian produksi dalam memberikan pelayanannya serta hubungannya dengan tingkat produktivitas dapat dilihat pada tabel I.1 berikut ini :



Tabel I.1  
Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Roti Pada PT Jaya Nika Permata  
Pekanbaru.

Tahun	Produksi (Pcs)	Jumlah Karyawan (Orang)	Tingkat Produktivitas (Pcs/Orang)
2005	2.685.695	74	36.293,18
2006	2.614.326	72	36.310,08
2007	2.590.230	72	35.975,42
2008	2.500.425	71	35.720,36
2009	2.661.572	75	35.487,63

**Sumber** : PT Jaya Nika Permata Pekanbaru

Berdasarkan dari tabel I.1 tersebut terlihat bahwa produktivitas tenaga kerja selama 5 tahun terakhir, dari tahun 2005 sampai 2009 dapat dikatakan cenderung menurun, dimana pada tahun 2005 produksinya sebesar 2.685.695 pcs dengan jumlah karyawan 74 orang tingkat produktivitasnya 36.293,18 pcs/orang.

Pada tahun 2006 tingkat produktivitas karyawannya meningkat menjadi 36.310,08 pcs/orang, jumlah produksi 2.614.326 pcs dengan jumlah karyawan 72 orang.

Pada tahun 2007 tingkat produktivitas karyawannya menurun menjadi 35.975,42 pcs/orang, dengan jumlah produksi sebesar 2.590.230 pcs jumlah karyawannya tetap 72 orang.

Pada tahun 2008 tingkat produktivitas karyawannya juga menurun menjadi 35.720,36 pcs/orang, jumlah produksinya 2.500.425 pcs dengan jumlah karyawan berkurang menjadi 71 orang.

Pada tahun 2009 tingkat produktivitas karyawannya masih tetap menurun menjadi 35.487,63 pcs/orang, tetapi produksi menjadi 2.661.572 pcs dan jumlah

karyawan menjadi 75 orang. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan menjadi menurun, apabila keadaan ini terus berlanjut maka akibatnya dapat mempengaruhi terhadap kebijaksanaan perusahaan yakni dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal ini disebabkan kejenuhan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kejenuhan ini timbul akibat lingkungan kerja yang tidak nyaman dan hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam penurunan produktivitas kerja karyawan, dalam suatu perusahaan para pekerja tidak dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi bila lingkungan kerja untuk setiap tahap pekerjaan kurang mendukung.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. **(Nitisemito, 2002:109)**, misalnya kebersihan areal kerja, keamanan dalam bekerja, peralatan kerja yang digunakan, tingkat kebisingan, maupun ruang gerak dalam bekerja. Sedangkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dimana para pekerja bebas dari ancaman bahaya baik langsung maupun tidak langsung terhadap diri pekerja akibat lingkungan pekerja berada.

Selain itu produktivitas kerja juga disebabkan oleh tidak sebandingnya kompensasi yang di terima karyawan. Untuk mengetahui tingkat motivasi yang ada dalam perusahaan dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan kepada karyawannya. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada

perusahaan. Jika kompensasi yang diperoleh karyawan tinggi maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, demikian juga sebaliknya. Dengan memperhatikan kompensasi maka semangat kerja dapat meningkat apabila kompensasi mencukupi dan bersikap adil. Kompensasi ini dapat dijadikan sebagai motivasi kerja kepada karyawan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan maka karyawan harus melakukan suatu pekerjaan secara efektif, hal ini bertujuan agar tercapainya penghematan waktu maupun peningkatan disiplin kerja bagi seorang karyawan terutama tentang cara karyawan melakukan pekerjaannya. Sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, penilaian kinerja secara umum dapat dikatakan bahwa bagaimana penilaian pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja dan untuk mengetahui baik buruknya seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas serta dengan melihat situasi dan kondisi yang ada pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN KERJA, KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI ROTI PADA PT. JAYA NIK PERMATA PEKANBARU”**.

## **I.2. Perumusan Masalah**

Setelah mempelajari latar belakang masalah yang ada dan data-data tentang tingkat produktivitas kerja karyawan yang menunjukkan penurunan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

**“Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru”**

### **I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

- 1.1 Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.
- 1.2 Untuk mengetahui faktor mana paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.

#### **2. Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

- 2.1. Sebagai pengembangan ilmu ekonomi yang penulis peroleh difakultas ekonomi dan ilmu sosial diuniversitas islam negeri susqa riau.
- 2.2. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam rangka mengevaluasi kebijaksanaan yang telah diterapkan selama ini dalam upaya peningkatan organisasi, khususnya bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.

2.3. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang mengambil masalah yang sama.

#### **I.4. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan ini penulis membagi dalam enam (VI) bab pokok pembahasan, sebagai gambaran dari masing-masing bab diperlukan suatu kerangka sistematika penulisan sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini dikemukakan berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini, hipotesis dan variabel penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi tentang lokasi penelitian jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini uraian mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi/perusahaan serta aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan dijelaskan tentang pembahasan dan analisis dari hasil penelitian.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana pada bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang berguna bagi perusahaan.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **II.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam manajemen sumber daya manusia, kegiatan yang tercakup di dalamnya adalah masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan serta perlindungan sumber daya manusia yang disebut dengan pengembangan karyawan. Perusahaan atau organisasi dalam kegiatannya banyak menggunakan tenaga kerja (karyawan), sudah semestinya diperlukan suatu ilmu manajemen yang dalam hal ini manajemen personalia yang membatasi kegiatannya pada pengaturan manusia sebagai tenaga kerja. Banyak para ahli memberikan definisi tentang manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia, antara lain:

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (**Hasibuan, 2001 : 60**).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (**Mangkunegara, 2001 : 10**).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia mengelola dan membudayakan tenaga kerja mulai dari perencanaan tenaga kerja yang sistematis dan terorganisir dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan

karyawan. Sedangkan untuk mempermudah perusahaan dalam mengelola karyawannya maka dibutuhkan ilmu khusus mengatur dan mengelola karyawan yaitu manajemen personalia.

Manajemen personalia adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan, dan pengetahuan tenaga kerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri pekerja **(Manullang, 2001 : 6)**.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia adalah kegiatan untuk mengatur, memperlakukan tenaga kerja dengan berbagai metode, dan merancang program sedemikian rupa sehingga kesempatan untuk meningkatkan potensi masing-masing tenaga kerja dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun sarana dan alat-alat yang dimiliki perusahaan sedemikian canggihnya.

Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks karena memiliki pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak bisa diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur modal, mesin atau gedung. Maka disinilah peran manajemen personalia tersebut dibutuhkan disetiap organisasi dalam mengatur karyawannya.



Dari definisi-definisi diatas dapat lebih menekankan pada masalah kinerja, dimana hal ini berarti dapat diarahkan secara efektif dan efisien didalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

## **II.2. Landasan Teori**

### **II.2.1. Pengertian Produktivitas**

Didalam kegiatannya perusahaan harus mampu menyelaraskan tujuan perusahaan dan individu-individu yang bekerja didalam organisasi tersebut, sehingga produktivitas yang diinginkan akan meningkat dengan sendirinya. Dewasa ini masalah produktivitas merupakan masalah yang sangat penting terutama menyangkut produktivitas tenaga kerja yang digunakan didalam bagian produksi. Masalah produktivitas merupakan suatu keharusan yang mesti mendapat perhatian dari perusahaan untuk mendapat nilai tambahan dari pemanfaatan sumber-sumber dalam menghasilkan barang-barang dan jasa. Dalam ilmu ekonomi produktivitas kerja merupakan ratio antara hasil kegiatan (output) dengan pengorbanan (input) untuk menghasilkan produk tersebut. Sebelum memikirkan apakah suatu tindakan telah dilakukan dengan efektif dan efisien, maka harus diyakini terlebih dahulu bahwa tindakan tersebut merupakan tindakan yang produktif. Secara kuantitatif, analisis produktivitas sering kali didasarkan pada hasil perbandingan antara input dan output.

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuk yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil

keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Berikut akan dijelaskan beberapa pendapat para ahli tentang produktivitas, antara lain:

Menurut Sinungan produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. **(Sinungan, 2005:12)**. Sedangkan menurut Winardi pengertian produktivitas adalah “ Jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi lain dalam jangka waktu tertentu “. **(Winardi, 2002:242)**. Menurut Basu Swasta, produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi dan sebagainya) **(Basu swasta, 2002:281)**. Produktivitas lebih ditujukan pada efisiensi produksi. Secara lebih lengkap ukuran produktivitas organisasi adalah semua keluaran atau hasil (*output*) dibagi semua masukan (*input*) **(Nurmansyah SR, 2001:161)**. Produktivitas adalah “tingkat efektivitas serangkaian atau suatu faktor produksi jasa yang ekonomis ” **(Mulyono, 2000:162)**.

Dari beberapa pengertian tentang produktivitas diatas maka dapat disimpulkan produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik barang-barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya, produktivitas adalah “ Ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan atau output

dibagi input, dimana masukan sering dibatasi dengan jumlah tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai ”.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan proses baik produksi maupun pemasaran barangnya adalah adanya produktivitas yang dilakukan oleh setiap dan segala yang ada dan terkait dalam perusahaan, produktivitas yang paling menonjol yang perlu dilakukan adalah bagi mana karyawan mengefisienkan segala proses kegiatan produksi.

Selanjutnya penjelasan mengenai pengertian produktivitas dinyatakan sebagai berikut :

1. Produktivitas adalah ratio perbandingan antara keluaran (output) yang dihasilkan oleh berbagai elemen masukan yang digunakan (input) dibagi dengan masukan itu sendiri yang digunakan untuk menghasilkan keluaran.
2. Produktivitas sebagai keluaran dalam produksi adalah keluaran/ratio keluaran dibandingkan masukan.
3. Produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan insentif terhadap sumber-sumber konvensional sebagai tenaga kerja dan mesin yang diukur secara tepat dan benar-benar menunjukkan suatu penampilan yang efisien. **(Sinungan, 2002:151)**

Seseorang dikatakan produktif bila ia menghasilkan dalam suatu waktu output atau produk yang lebih besar dari tenaga kerja lainnya. Dapat juga dikatakan bahwa seorang tenaga kerja menunjukkan tingkat produktivitas yang tinggi jika ia mampu menghasilkan produk sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Apabila dikaitkan dengan tenaga kerja secara spesifik, arti produktivitas **(Swasta, 2001:20)** adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu atau imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam

hubungannya dengan jam kerja orang rata-rata, tenaga kerja yang diberikan dalam proses menghasilkan produk baik barang maupun jasa.

Dari pengertian diatas dapat terlihat ada dua unsur yang terkandung dalam pengertian produktivitas, yaitu :

1. Mengupayakan peningkatan semaksimal mungkin manfaat dari output yang dihasilkan.
2. Memperhatikan peningkatan efisiensi pemakaian input dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian produktivitas kerja secara umum dapat dirumuskan dengan formula sebagai berikut ( **Syarif, 2000:6**) :

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Volume Produksi}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}}$$

Berdasarkan rumus diatas produktivitas menurun apabila :

1. Volume produksi berkurang sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah tetap.
2. Volume produksi tetap sedangkan jumlah tenaga kerja bertambah.

Sebaliknya produktivitas tenaga kerja dikatakan meningkat apabila :

1. Volume produksi tetap sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja berkurang.
2. Volume produksi bertambah sedangkan penggunaan jumlah tenaga kerja adalah tetap.

Secara umum pengukuran dari produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat sederhana (**Syarif, 2000:23**) yaitu antara lain:

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan terlebih dahulu secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan atau tidak, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
2. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya dan inilah yang terbaik sebagai pusat perhatian pada sasaran dan tujuan.
3. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit seperti perorangan tugas, seksi proses, dengan nilainya. Pengukuran seperti ini menunjukkan relatif.

Adapun tujuan pengukuran produktivitas antara lain adalah untuk membandingkan hasil-hasil :

1. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu
2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu
3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu
4. Jumlah hasil sendiri dengan hasil orang lain.

Dalam pengukuran produktivitas ini dapat digunakan rumus yakni sebagai berikut : **(Sinungan, 2002: 23) :**

$$\text{Total Produktivitas} = \frac{\text{Hasil Total}}{\text{Masukan Total}}$$

Produktivitas perusahaan dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$P_t = \frac{O_t}{L + C + R + Q}$$

$P_t$  = Produktivitas Total  
 $L$  = Faktor masukan tenaga kerja  
 $C$  = Faktor masukan modal  
 $R$  = Masukan material  
 $Q$  = Masukan barang dan jasa  
 $Q_t$  = Hasil total

## **II.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis, teknik serta keprilakuan lainnya. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini sangat penting karena fungsi personalia kemudian dapat memilih faktor-faktor peningkatan yang sesuai dengan situasi tertentu. Berfluktuasinya produktivitas kerja karyawan sering kali ditemui pada perusahaan-perusahaan, terutama pada perusahaan yang bersifat manufaktur. Karena produk dari perusahaan manufaktur dapat kita lihat secara nyata.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut **(Gomes, 2001: 160) :**

1. *Knowledge (Ilmu Pengetahuan)*
2. *Skills (Keahlian)*
3. *Abilities (Kemampuan)*
4. *Attitudes (Sikap)*
5. *Behaviors (Perilaku)*

Dari para pekerja yang ada didalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan pada hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

Menurut Hidayat dalam Sondang Siagian bahwa peningkatan produktivitas dapat terlaksana apabila salah satu dari lima situasi dapat dicapai, adapun lima situasi tersebut adalah **(Siagian, 2002:75)** :

1. keluaran meningkat masukan berkurang
2. keluaran meningkat masukan konstan
3. keluaran meningkat masukan juga meningkat namun lamban
4. keluaran konstan masukan berkurang
5. keluaran menurun masukan juga berkurang tetapi lebih cepat

Direktorat bina produktivitas tenaga kerja Departemen Tenaga Kerja RI , juga merumuskan tentang faktor yang mempengaruhi produktivitas, yang mana faktor-faktor tersebut terbagi dalam dua tingkat, yaitu tingkat makro dan tingkat mikro yang terdiri dari : **(Siagian, 2002:77)** :

- a. Tingkat makro yang meliputi : Stabilitas politik, tanah, energi, bahan mentah, kegiatan pemerintah yang stabil, sarana transportasi, komunikasi, keadaan ekonomi
- b. Tingkat mikro meliputi :
  - ❖ Faktor Internal terdiri dari produk, pabrik, teknologi, manajemen, metode kerja, sumber daya manusia, organisasi.
  - ❖ Faktor Eksternal terdiri dari kebijakan pemerintah, keadaan politik, sosial ekonomi dan hankam.

Selain itu diketahui juga bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah :

- a. Kualitas dan kemampuan tenaga kerja, menyangkut human resources capability yang menyangkut kompetensi, status dan peran dari karyawan yang terdiri dari pendidikan dan latihan, motivasi tenaga kerja, gizi dan kesehatan.
- b. Sarana pendukung, karyawan yang berada dalam kondisi kekurangan kemampuan dan memerlukan adanya sarana pendukung untuk

melakukan sesuatu pekerjaan seperti adanya lingkungan kerja, kesejahteraan tenaga kerja.

- c. Supra sarana, merupakan kondisi pelengkap dalam pelaksanaan pekerjaan dari suatu perusahaan yang terdiri dari, kebijaksanaan pemerintah, hubungan industrial, kemampuan manajemen.

Turun naiknya tingkat volume produktivitas kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (**Nitisemito, 2002:173**) antara lain :

1. Lingkungan kerja  
Segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Pengawasan kerja  
Pengawasan terdiri dari atas tindakan meneliti apakah sesuatu tercapai atau berjalan dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ada. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan dicegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan itu.
3. Proses seleksi  
Suatu kegiatan pemilihan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Apabila seleksi atau pemilihan dilakukan secara cermat dan sesuai dengan bakatnya akan membuat karyawan bisa berkembang sesuai dengan keinginan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.
4. Kepemimpinan  
Kemauan untuk mempengaruhi orang lain dengan cara semangat demi tercapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan adalah faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka kesuatu tujuan.
5. Disiplin kerja  
Pembinaan disiplin dalam organisasi harus diupayakan dengan cara-cara yang baik dan efektif. Apabila karyawan tidak dapat melaksanakan disiplinnya, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.
6. Kompensasi  
Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.
7. Pendidikan dan latihan



Perbuatan sadar dari manajemen dengan cara memberikan usaha sehingga terjadinya proses belajar dalam bekerja atau dikelas dengan tujuan membantu setiap pribadi mencapai potensi yang maksimum untuk mewujudkan hasil melalui sebuah penghimpunan tenaga yang diperoleh dari pribadi-pribadi didalam organisasi.

8. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

9. Absensi kerja

Jadi karyawan yang mempunyai absen yang tinggi tentu akan memberikan kontribusi yang kurang baik terhadap perusahaan. Perusahaan akan sulit meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena jam kerja banyak yang tidak efisien.

10. Beban kerja

Sesuatu yang berat atau sukar yang harus dilakukan kewajiban, tanggungan, dan tanggung jawab.

11. Tingkat perputaran karyawan

Masalah pergantian tenaga kerja (*Labour Turn Over*) merupakan kenyataan yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil.

### **II.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (**Nitisemito, 2001:109**). Sedangkan produktivitas menurut Sinungan diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang. (**Sinungan, 2005:12**).

Lingkungan kerja dari para karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap operasi perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai dampak positif dan negatif terhadap motivasi kerja karyawan dan

produktivitas kerja karyawan. Dampak negatifnya adalah menurunnya motivasi kerja karyawan serta terjadinya kecelakaan. Ini disebabkan karena lingkungan kerja yang kurang dikontrol. Berarti para pekerja kurang merasa tenang dalam bekerja karena mereka harus berhati-hati sekali untuk menghindari kemungkinan kecelakaan yang akan menimpa dirinya. Mengingat tugas sumber daya manusia cukup kompleks maka bagian sumber daya manusia ini harus mampu mengantisipasi karyawannya dari kemungkinan terjadinya kecerobohan dalam bekerja baik dari diri pekerja maupun dari perusahaan sebagai akibat dari lingkungan yang kurang terkontrol.

Pengertian lingkungan kerja menurut A. Dale adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan itu dalam menjalankan tugas-tugasnya (**A.Dale, 2000:196**).

Hal ini dapat diciptakan dilingkungan kerja perusahaan, mencakup yaitu :

1. Pewarnaan  
Pewarnaan yang baik akan mempengaruhi keadaan jiwa tenaga kerja. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah.
2. Kebersihan  
Kebersihan akan dapat pula menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja dimana hal ini berhubungan dengan kondisi lantai ruangan kerja, kebersihan alat-alat kerja, dan tersedianya fasilitas kebersihan seperti kamar mandi yang memadai dan berkondisi baik. Lingkungan kerja bersih akan dapat menimbulkan rasa senang ini akan dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat bekerja lebih semangat.
3. Penerangan  
Penerangan disini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga termasuk penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan sering kali membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang akan dilakukan tersebut memerlukan ketelitian, penerangan yang baik dipengaruhi oleh kecerahan, keaburan, pengarahannya. Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Tanpa menggunakan

penerangan yang baik akan dapat menyebabkan kerusakan pada mata dan kecelakaan kerja.

4. Keamanan

Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang sedang melayani alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Keamanan yang paling penting adalah keamanan pribadi, untuk itu keamanan terhadap keselamatan diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting.

5. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran sehingga hal ini akan menimbulkan kesalahan pekerjaan. Hal ini akan merugikan bagi perusahaan untuk itu maka diperhatikan daerah pusat kebisingan dengan tempat pekerjaan yang memerlukan pemusatan pikiran, misalnya kantor perusahaan.

6. Sirkulasi Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama ruang kerja, sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Yang perlu diperhatikan disini adalah baik tidaknya kualitas ventilasi dalam ruangan, karena sirkulasi udara yang baik akan menambah semangat dalam bekerja sebab udara dalam pabrik selalu bersih.

Adapun yang termasuk kedalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah (**Murti – Jhon, 2000 : 225**) :

a. Pelayanan karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar dan teratur maka dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja, seperti : a) Adanya kantin dilingkungan pabrik. b) Fasilitas kesehatan dokter dan obat-obatan yang disediakan secara cuma-cuma.

## b. Kondisi Kerja

Dengan kondisi kerja yang nyaman maka karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Hal ini dapat diciptakan perusahaan dari segi-segi :

### a. Penerangan

Salah satu faktor yang mungkin penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan dan produktivitas kepada karyawan ialah adanya penerangan yang baik.

### b. Suhu Udara

Kegairahan kerja bisa menurun apabila suhu udara ditempat kerja terlalu panas maupun terlalu dingin, maka bisa menimbulkan turunnya semangat kerja, kecelakaan atau kesalahan dalam bekerja yang dapat mengurangi produktivitas kerja.

### c. Suara Bising

Bunyi ribut atau bising dapat mengganggu kesenangan kerja, merusak pendengaran pekerja dan menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu maka perlu adanya sistem pengaturan atau pengurangan suara tersebut. Tujuannya pengaturan suara ribut ini adalah untuk menjaga kelancaran pekerjaan karyawan dan memelihara pendengaran karyawan tersebut.

### d. Ruang Gerak

Penempatan mesin dan alat produksi lain supaya diatur sedemikian rupa sehingga sehingga ruang gerak karyawan dalam bekerja tidak terlalu sempit.

### c. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan secara individual maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus-menerus sebab tanpa adanya semangat kerja sama yang baik mustahil semua pekerjaan akan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik.

Pada perusahaan tertentu, seperti perusahaan manufaktur lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam berprestasi. Suasana kerja yang ada dalam suatu lingkungan kerja dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Suasana yang terlalu ramai atau terlalu sunyi mempengaruhi lambat cepatnya karyawan dalam bekerja. Pelaksanaan aktivitas perusahaan yang baik tidak dapat dilaksanakan dengan efektif, apabila tidak didukung dengan kondisi kerja yang memuaskan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan teknologi modern, tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak bekerja dengan baik.

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak akan bisa dihilangkan dengan pemberian imbalan yang merangsang. Tetapi apabila kondisi fisik tidak sedemikian buruknya, sehingga mustahil menyelenggarakan pekerjaan yang berdaya sama, maka pengaruh lingkungan kerja yang jelek untuk sementara dapat diringankan. Para karyawan akan menanggapi bonus atau perangsang yang lain, apabila mereka akan diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki kondisi kerja. Apabila janji akan diperbaiki kondisi kerja tersebut tidak terpenuhi,

maka setiap perangsang akan kehilangan daya efektifnya. Jadi pemberian perangsang bukanlah pengganti dari investasi untuk memperbaiki tempat kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membantu kegiatan produksi suatu perusahaan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman ini kegiatan perusahaan akan dapat berjalan dengan efektif dan efisien guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada perusahaan ini.

#### **II.2.4. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Yang dimaksud dengan pengawasan adalah kegiatan untuk mengkoordinasi aktifitas pekerjaan atau pengelolaan agar waktu penyelesaian yang telah ditentukan terlebih dahulu dapat dicapai dengan efektif dan efisien. **(Assauri, 2004 : 191)**

Pengawasan sebagai suatu proses untuk menetapkan pada sarana perencanaan, merencanakan system umpan balik informasi, membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar, menentukan apakah ada penyimpangan dengan mengambil tindakan yang menjalin bahwa sumber daya perusahaan yang telah digunakan dengan cara efektif dan efisien guna tercapainya sarana perusahaan. **(T.Hani Handoko, 2001:359)**

Gerge R. Terry dalam buku Beny Gunawan dijelaskan bahwa pengawasan merupakan proses untuk mendeteksi apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bila mana perlu memberi tindakan kolektif sedemikian rupa sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana. **(Beny, 2000:172)**. Dengan adanya pengawasan maka dapat diharapkan penyimpangan yang mungkin terjadi dapat ditekan, sehingga kemungkinan terjadinya kerugian bisa dapat diperkecil, hal ini

berarti dengan pengawasan yang lebih baik akan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan. (Sumayang, 2003 : 84)

Dalam hal ini sudah menjadi tugas seorang pengawas untuk dapat mengarahkan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan pemeriksaan, pencocokan serta pengendalian sebagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut, bahkan bila perlu mengatur dan mencegahnya sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan yang mungkin akan terjadi. Dan bila terjadi penyimpangan maka perlu diambil langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengawasan kerja, serta besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. Penetapan standar
- b. Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan
- c. Pengukuran pelaksanaan kegiatan
- d. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
- e. Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan.

Dalam hal ini agar pengawasan tersebut dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka fungsi pengawasan tersebut mestilah berjalan sesuai dengan perannya masing-masing antara lain :

- a. Mempertebal rasa tanggung jawab karyawan yang disertai tugas dan wewenang dalam melaksanakan tugas.
- b. Membidik para karyawan agar mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Mencegah terjadinya penyimpangan dan kelalaian agar tidak terjadi kerugian.
- d. Memperbaiki setiap kesalahan dan penyelewengan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan.

Pengawasan produksi dijalankan dengan maksud agar produksi dapat dijalankan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan produksi yang baik dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, keuntungan-keuntungan yang dapat diperoleh (**Assauri, 2004 : 191**) :

- a. Dapat membantu tercapainya operasi produksi yang efisien dalam sebuah perusahaan. Pengawasan produksi ini melengkapi atau memberikan kepada manajemen keterangan-keterangan atau data yang diperlukan untuk merencanakan pekerjaan dalam perusahaan. Sehingga dengan demikian dapat dicapai pengeluaran yang minimum, produksi yang optimum dan akhirnya akan dicapai keuntungan yang maksimum.
- b. Membantu merencanakan prosedur pekerjaan yang kacau dan sembarangan, sehingga dapat lebih sederhana. Hal ini juga dapat membuat pekerjaan-pekerjaan lebih mudah dikerjakan sehingga pekerja lebih suka atau senang dalam bekerja dan dengan hasil yang baik.
- c. Menjaga agar tersedia pekerjaan yang dibutuhkan pada titik yang minimum, sehingga dengan demikian akan dapat dilakukan penghematan dalam menggunakan tenaga kerja dan bahan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan pengawasan yang baik akan membantu kegiatan produksi suatu perusahaan. Dengan pengawasan ini kegiatan perusahaan akan dapat berjalan dengan lancar, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan dapat menjadikan karyawan bagian



produksi menjadi lebih produktif. Dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan ini.

#### **II.2.5. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan memberikan secara bertahap. **(Nitisemito, 2000:7)**

Suatu cara departemen personalia meningkatkan motivasi karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan harus layak dan memenuhi kebutuhan karyawan. Kompensasi adalah semua bentuk kembalian financial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan yang diperoleh oleh karyawan sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian **(Simamora, 2004:506)**, sedangkan menurut **(Rivai, 2004:357)** Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, pendapat lain mengatakan kompensasi adalah penghargaan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil terhadap karyawan atas sumbangan mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dan menurut **(Hasibuan, 2003:133)** mengatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Kompensasi secara umum selalu dikaitkan dengan istilah upah dan gaji, yakni balas jasa yang diberikan perusahaan secara periodik kepada karyawan tetap serta

mempunyai jaminan yang pasti. Namun sebenarnya istilah kompensasi digunakan dalam arti yang berbeda, kadang-kadang istilah tersebut mengandung nilai uang dari jasa-jasa karyawan dan tunjangan-tunjangan lainnya. Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana tapi cukup kompleks, sehingga setiap perusahaan dapat mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tetap.

Setiap perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawannya, dimana tujuan pemberian kompensasi tersebut dilatar belakangi oleh **(Hasibuan, 2000:137) :**

1. Keputusan kerja
2. Ikatan kerja sama
3. Pengadaan efektif
4. Stabilitas karyawan
5. Motivasi
6. Pengaruh serikat buruh
7. Disiplin
8. Pengaruh pemerintah.

Syarat-syarat yang harus diperlukan dalam menetapkan kompensasi, yaitu **(Simamora, 2001:432) :**

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat mengikat
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi tidak boleh bersifat status
- e. Kompensasi harus adil.

Dari syarat-syarat tersebut diatas dapat dijadikan landasan bagi pengusaha untuk menetapkan kompensasi terhadap karyawannya, sehingga kompensasi yang

diberikan sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan baik dalam jumlahnya maupun kepuasannya.

Suatu perusahaan selalu memperhatikan dari beberapa jenis kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya, baik yang ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah, maupun insentif-insentif tambahan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Adapun beberapa jenis dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yaitu :

#### 1. Gaji Pokok

Yang dimaksud dengan gaji pokok yaitu disini adalah gaji yang harus dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kontrak perjanjian. Gaji pokok ini merupakan gaji yang wajib dibayar perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan standar upah minimum dan perjanjian antara perusahaan dengan karyawan yang dipekerjakannya.

#### 2. Kompensasi Tambahan

Disamping gaji pokok perusahaan juga memberikan kompensasi tambahan berupa insentif atau tunjangan yang sifatnya untuk memotivasi karyawan agar dapat lebih meningkatkan produktivitasnya.

Adapun beberapa tunjangan yang dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya adalah :

- a) Tunjangan kesehatan
- b) Tunjangan pensiun
- c) Tunjangan perumahan
- d) Tunjangan melahirkan

- e) Tunjangan kecelakaan
- f) Tunjangan hari raya (THR)

### 3. Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap ini diberikan untuk melengkapi kompensasi yang telah ada dan biasanya diberikan dalam bentuk penyediaan paket dan penyelenggaraan program-program karyawan.

Adapun beberapa faktor yang penting yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi dasar yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada para karyawannya adalah :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Organisasi buruh
3. Kemampuan perusahaan untuk membayar
4. Produktivitas
5. Biaya hidup
6. Pemerintah.

Tujuan pemberian kompensasi adalah :

- 1) Untuk memenuhi kebutuhan ekonomis atau memberikan “economic security” rasa aman dibidang ekonomi bagi para pekerja.
- 2) Untuk mengkaitkan penerimaan dan kontribusi dari produktivitas karyawan.
- 3) Untuk mengkaitkan penerimaan dengan sukses financial perusahaan.
- 4) Untuk menjaga keseimbangan dan keadilan dalam pemberian upah dan gaji kepada karyawan.

Simamora juga memberikan pendapat mengenai tujuan dari pemberian kompensasi :

- a. Memotivasi karyawan agar semangat dan bergairah untuk bekerja dengan baik

- b. Mengikat karyawan
- c. Menahan karyawan berpotensi
- d. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan

Dengan demikian jelas bahwa kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan, ini juga dapat memberikan dampak bagi prestasi kerja yang akan ia berikan pada perusahaan. Sebab jika seseorang karyawan merasa kebutuhannya telah dapat terpenuhi dengan penghasilannya maka ia akan berusaha untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya sebagai kewajibannya kepada perusahaan, maka dengan itu produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Suatu perusahaan harus memperhatikan dari beberapa jenis kompensasi yang akan diberikan kepada karyawannya, baik yang ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah, maupun insentif-insentif tambahan sesuai dengan kemampuan perusahaan guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

#### **II.2.6. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas**

Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan (A.S Moenir, 2000:124).

Dari pengertian diatas maka fasilitas dapat dibagi atas tiga golongan, yaitu :

1. Fasilitas alat kerja  
Seseorang pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini terbagi atas dua jenis yaitu: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja

manajemen berupa aturan yang berupa kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Sedangkan alat kerja operasional yaitu semua benda yang berfungsi sebagai alat langsung digunakan didalam produksi seperti pena, kertas termasuk didalamnya alat kerja kantor seperti mesin tulis dan komputer.

2. Fasilitas perlengkapan kerja

Yaitu meliputi semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi secara tidak langsung untuk memproduksi melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar didalam pekerjaan seperti ruang kerja yang nyaman, alat komunikasi berupa telepon dan lain-lain.

3. Fasilitas sosial

Yang meliputi semua fasilitas yang bersifat sosial seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, fasilitas berobat gratis, fasilitas tempat ibadah dan lain-lain.

Perusahaan juga harus bertanggung jawab dalam **(Eugene dan Nic Beech, 2001:24) :**

- a. Menyediakan peralatan yang aman bagi pekerja dan memastikan bahwa alat-alat itu digunakan sesuai dengan prosedur yang benar.
- b. Memastikan bahwa para karyawan tidak melakukan aktivitas-aktivitas yang berbahaya.
- c. Memeriksa bahwa prosedur yang berhubungan dengan pekerjaan yang aman.
- d. Menyediakan lingkungan yang sehat dan aman untuk bekerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan merasa puas terhadap fasilitas-fasilitas yang telah diberikan oleh pihak perusahaan maka karyawan juga akan memberikan produktivitas yang tinggi. Satu hal penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak dalam hal pemberian fasilitas ini adalah bahwa jenis dan bentuk fasilitas yang dapat disediakan biasanya sangat terbatas dan tidak memadai seperti yang diharapkan.

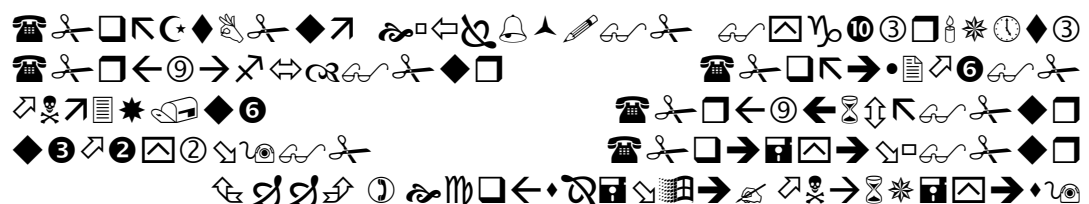
Dalam hal ini maka perlu dilakukan pengaturan secara adil yang terutama adalah fasilitas sosial. Dimana fasilitas sosial dapat menjadi daya tarik yang

meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat menjadi alat yang cukup ampuh untuk mempertahankan karyawan agar lebih betah bekerja didalam perusahaan tersebut.

### II.3 Pandangan Islam Terhadap Produktivitas

Islam adalah agama yang mengajarkan kepada kebaikan. Islam juga agama yang mengutamakan nilai-nilai produktivitas secara sempurna, baik produktif dalam arti menghasilkan sebuah peningkatan serta perbaikan diri dan masyarakat. Oleh karena itu produktivitas disini didefinisikan sebagai semua hal yang mengandung nilai-nilai kebaikan (khairiyyah). Maka kita sebagai makhluk Allah SWT dituntut untuk melaksanakan ini.

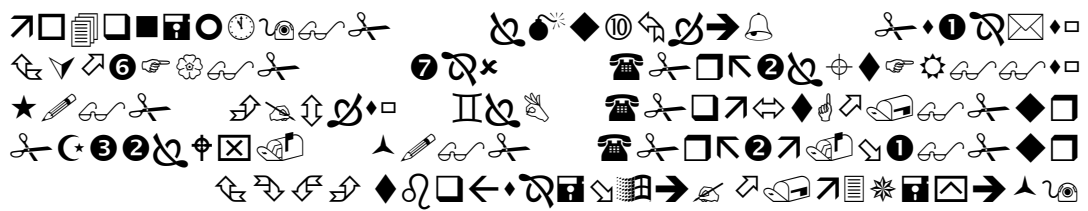
Allah SWT berfirman dalam surat Al-Hajj ayat 77 :



Artinya : Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebaikan supaya kamu mendapatkan kemenangan. (QS 22 ; 77)

Dari ayat diatas dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut melakukan produktivitas terhadap Allah SWT seperti produktif dalam ibadah mahdah, seperti shalat, puasa, zikir, dan lain-lain. Kemudian produktif terhadap dirinya manusia itu sendiri dengan cara berusaha sesuai dengan yang mereka miliki. Kita wajib berusaha untuk berbuat sesuatu agar menjadi manusia yang lebih baik.

Apabila cara pandang hidup dan ibadah mulai diarahkan sesuai dengan tuntutan islam, maka produktivitas dari setiap muslim akan mengalami peningkatan. Berhubungan dengan pandangan hidup serta ibadah tersebut telah dijelaskan pula dalam firman Allah SWT dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10 :



Artinya ; Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

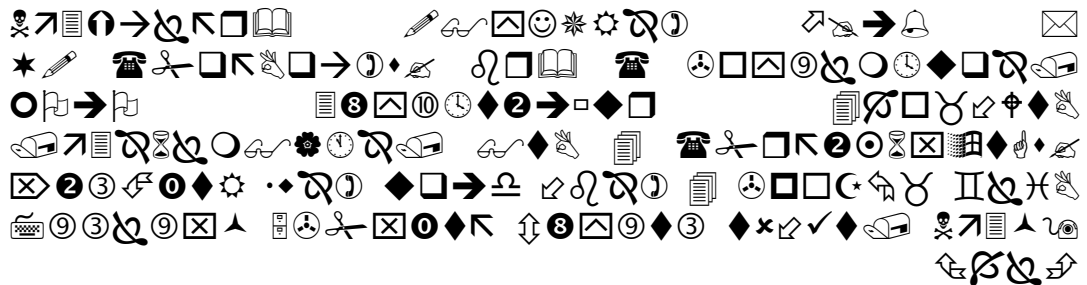
Surat ini menjelaskan bahwa dalam islam hidup bukan hanya untuk perpangkuan tangan tanpa berusaha. Allah SWT telah menciptakan manusia dengan disertai potensi. Dimana potensi itu jika diasah untuk berbuat kepada yang baik maka akan mendatangkan banyak manfaat

Dengan potensi yang dimiliki, manusia dapat bekerja untuk mencari rezeki. Dimulai dari yang sedikit tapi dikerjakan dengan benar dan penuh optimis maka yang sedikit itu akan menjadi lebih banyak dan bermanfaat, tapi harus yakin bahwa setiap tindakan baik yang kita lakukan itu akan mendapat ridho dari Allah SWT.

Manusia memiliki keahlian dan kemampuan yang dapat digunakan untuk melakukan produktivitas yang memuaskan.

Hal ini dapat dilihat dalam firman Allah SWT dalam surat Saba' 46 :



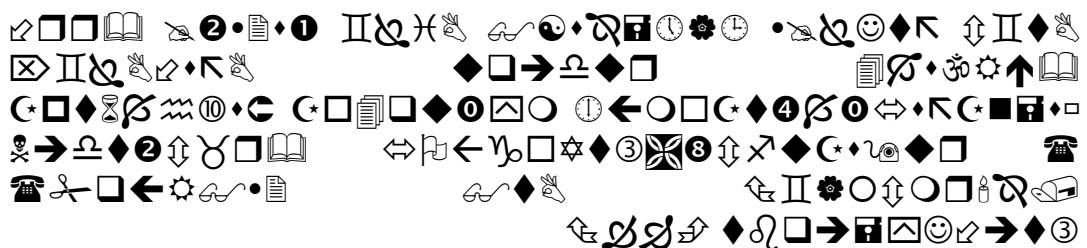


Artinya : Katakanlah : “ Sesungguhnya aku hendak memperingatkan kepadamu suatu hal saja, yaitu supaya kamu menghadap Allah (dengan ikhlas) berdua-dua atau sendiri-sendiri : kemudian kamu fikirkan (tentang Muhammad) tidak ada penyakit gila sedikitpun pada kawanmu itu. Dia tidak lain hanyalah pemberi peringatan bagi kamu sebelum (menghadapi) azab yang keras “

Surat ini menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki akal untuk berfikir. Dengan menggunakan akalyang dimiliki itu maka manusia dapat mempelajari ayat-ayat Allah untuk dapat mengelola alam semesta agar selamat dunia akhirat.

Manusia yang memiliki potensi dapat mempelajari apa saja yang ada dialam ini dan dituntut untuk berbuat yang baik sesuai dengan ilmu dan amal sholeh yang dimiliki sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang memuaskan.

Hal ini dapat dilihat dalam firman Allah SWT surat An-Nahl ayat 97 :



Artinya : Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Dengan demikian maka sebagai manusia yang bekerja dengan memiliki potensi yang baik dimasa yang akan datang, sebaiknya berusaha untuk melakukan pekerjaan dengan ikhlas dan melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya sehingga mendapatkan hasil kerja yang memuaskan.

#### **II.4. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Arum Titi Fani (2009) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi pada PT, Sari Lembah Subur Pelalawan. Jumlah responden 53 orang dari hasil penelitian bahwa variabel bebas (kompensasi, pendidikan dan pelatihan serta lingkungan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, dimana terbukti nilai  $F_{hitung} 8,891 > F_{tabel} 2,79$  dan  $T_{hitung}$  kompensasi 2,316, pendidikan dan pelatihan 2,226, serta lingkungan kerja sebesar 2,1391. Dan hal ini membuktikan kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja sedangkan  $R^2$  sebesar 0,252.

Penelitian yang dilakukan oleh Jupila Nika (2009) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas pada PT. Sawit Riau Makmur

Kabupaten Rokan Hilir. Jumlah responden yang ditentukan dalam penelitian ini sebanyak 153 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut :  $F_{hitung} 90,379 > F_{tabel} 2,837$ , taraf signifikan 5%. Variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja), memiliki pengaruh yang sangat erat secara simultan terhadap variabel terikat (produktivitas). Dari hasil uji T dihasilkan data sebagai berikut : disiplin kerja ( $X_1$ ) = 5,414 , Pengawasan ( $X_2$ ) = 2,116, Pendidikan dan pelatihan ( $X_3$ ) = 2,049, Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) = 2,707. Dan diperoleh  $R^2 = 71\%$  dan variabel yang paling dominan adalah disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Dona Prisa Winda (2009) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Bagian Pengolahan Kelapa Sawit pada PT. Ganda Bumindo Park SEI Sogko Lipat Kain. Jumlah responden 160 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut : variabel bebas (kompensasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja) mempengaruhi variabel terikat (produktivitas). Dibuktikan dari nilai  $F_{hitung} 34,806 > F_{tabel} 2,47179$  dan tingkat signifikan 5% dan  $R^2$  sebesar 0,5361. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas sebesar 53,4% dipengaruhi oleh penelitian ini. Dan yang paling dominan adalah pendidikan dan pelatihan.

## **II.5. Hipotesis**

Atas dasar uraian yang telah dikemukakan diatas dan bertitik tolak pada permasalahan yang ada, maka penulis membuat hipotesis yaitu :

**“Diduga lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru”.**

## **II.6. Variabel Penelitian**

Adapun variabel yang dianalisa dalam penelitian ini adalah :

1. Produktivitas Kerja (Y)
2. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )
3. Pengawasan Kerja ( $X_2$ )
4. Kompensasi ( $X_3$ )
5. Fasilitas Kerja ( $X_4$ )

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **III.1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam rangka menyelesaikan penulisan ini penulis mengambil lokasi penelitian di Kec. Pekanbaru Kota dengan objek penelitian pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru yang terletak di Jalan Jendral Sudirman No. 153 Pekanbaru. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2010 sampai dengan bulan Agustus 2010.

### **III.2. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu :

a. Data Primer

Data yang penulis peroleh langsung dari objek penelitian yaitu hasil tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari literatur-literatur, pendapat-pendapat para ahli, laporan-laporan dan informasi yang berhubungan yang dapat mendukung dalam penulisan penelitian ini.

### **III.3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan cara sebagai berikut :

#### 1. Wawancara ( *interview* )

Dengan cara ini penulis melakukan wawancara dengan pejabat yang berwenang dan staf perusahaan untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### 2. Kuesioner

Untuk mempermudah dalam pengumpulan data, dalam hal ini dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

### **III.4. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi roti sebanyak 75 orang pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel sebanyak 75 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara sensus yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel.

### **III.5. Analisis Data**

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode *skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Jika memilih jawaban A atau sangat setuju diberi bobot 5, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai paling tinggi.
2. Jika memilih jawaban B atau setuju diberi bobot 4, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai tinggi.
3. Jika memilih jawaban C atau netral diberi bobot 3, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai sedang.
4. Jika memilih jawaban D atau tidak setuju diberi bobot 2, artinya jawaban ini mempunyai bobot nilai rendah.
5. Jika memilih jawaban E atau sangat tidak setuju diberi bobot 1, artinya jawaban ini mempunyai nilai paling rendah.

Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **A. Uji Kualitas Data**

Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (*kuesioner*) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

##### **1. Uji Validitas**

Uji *Validitas* menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian yang valid apabila mendapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan yang sesungguhnya terjadi pada

objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

## 2. Uji *Reliabilitas*

Uji *Reliabilitas* adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat ukur, semakin stabil pula suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrument yang reliabilitas adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

## 3. Uji *Normalitas*

Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik normal probiliti plot. Dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



## B. Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan regresi tersebut dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi asumsi klasik yaitu bebas dari autokorelasi, heterokedisitas dan multikolinearitas.

### 1. Pengujian *Autokorelasi*

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala korelasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independent satu sama lain. Secara sederhana gejala ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan test statistic *Durbin-Watson* (table D-W). Rumus diformulasikan sebagai berikut : **(Imam Gozali, 2006:9).**

$$D = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_1 - e_t - 1)}{\sum_{t=2}^{t=n} e_1^2}$$

Dimana:

$e_1$  = kesalahan dari gangguan dari sampel

$e_t - 1$  = kesalahan gangguan dari sampel atau periode sebelumnya.

Ketentuan :

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
2. Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W diatas 2 berarti ada autokorelasi negative.

## 2. Pengujian *Heterokedastisitas*

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamat kepengamat lain, model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heterokedastisitas.

Pengujian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual (Y prediksi- Y sesungguhnya) yang telah distandardized.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi Heterokedastisitas).
- b. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi Heterokedastisitas.

## 3. Pengujian *Multikolinearitas*

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya korelasi besar diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala Multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji Collinearitas Statistik. Dalam melakukan uji Multikolinearitas harus diketahui terlebih dahulu Variance dengan formula sebagai berikut :

Formulasi Multikolinearitas :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{Tolerance}$$

Dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi, bila tolerance kecil artinya menunjukkan nilai VIF yang besar, untuk itu bila VIF berada disekitar angka 1 maka dianggap tidak terdapat *Multikolinearitas*.

### C. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode *regresi linear berganda*, yaitu analisis tentang hubungan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen (Arikunto, 2006:296).

Hubungan antara variabel dependen dengan independen ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana, Y = Produktivitas kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4$  = Koefisien regresi atau parameter

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Pengawasan kerja

$X_3$  = Kompensasi

$X_4$  = Fasilitas kerja

e = Variabel error

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4$ , terhadap variabel Y digunakan uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  ini

mempunyai range 0 (nol) sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Maka untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F, yaitu dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Dimana jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan uji T, yaitu dengan cara membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  pada tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  maka ada pengaruh yang signifikan antara dua variabel.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang usaha pembuatan roti dan kue dengan memproduksi berbagai jenis makanan dan minuman siap saji, baik yang berselera eropa maupun yang berselera Indonesia. Adapun roti yang diproduksinya adalah roti manis maupun roti tawar dengan memproduksi berbagai macam isinya.

Pada tahun 1984, tepatnya tanggal 14 Oktober 1984 berdirilah PT. Jaya Nika Permata yang berlokasi di jalan Jendral Sudirman Pekanbaru. Pada awalnya berdirinya PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru ini hanya menjual beberapa jenis roti saja.

Pada tahun pertama didirikan perusahaan ini hanya menempati 1 ruko, namun 3 tahun kemudian dilakukan perluasan usaha dengan menempati 2 ruko, dan pada saat ini telah menempati 3 ruko. Setelah itu perusahaan makin luas perkembangannya dengan membuka cabang usaha di Duri, Batam dan bahkan di Jakarta. Tetapi untuk yang di Jakarta pada saat ini telah tutup, karena tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain yang ada di Jakarta pada saat itu. Searah dengan itu dilakukan pengembangan jenis dan ragam produk yang siap disajikan kepada para pelanggan. Atas dasar informasi yang diperoleh dari pimpinan perusahaan telah menyiapkan tiap harinya 250 jenis produk roti, baik itu roti manis maupun roti tawar.

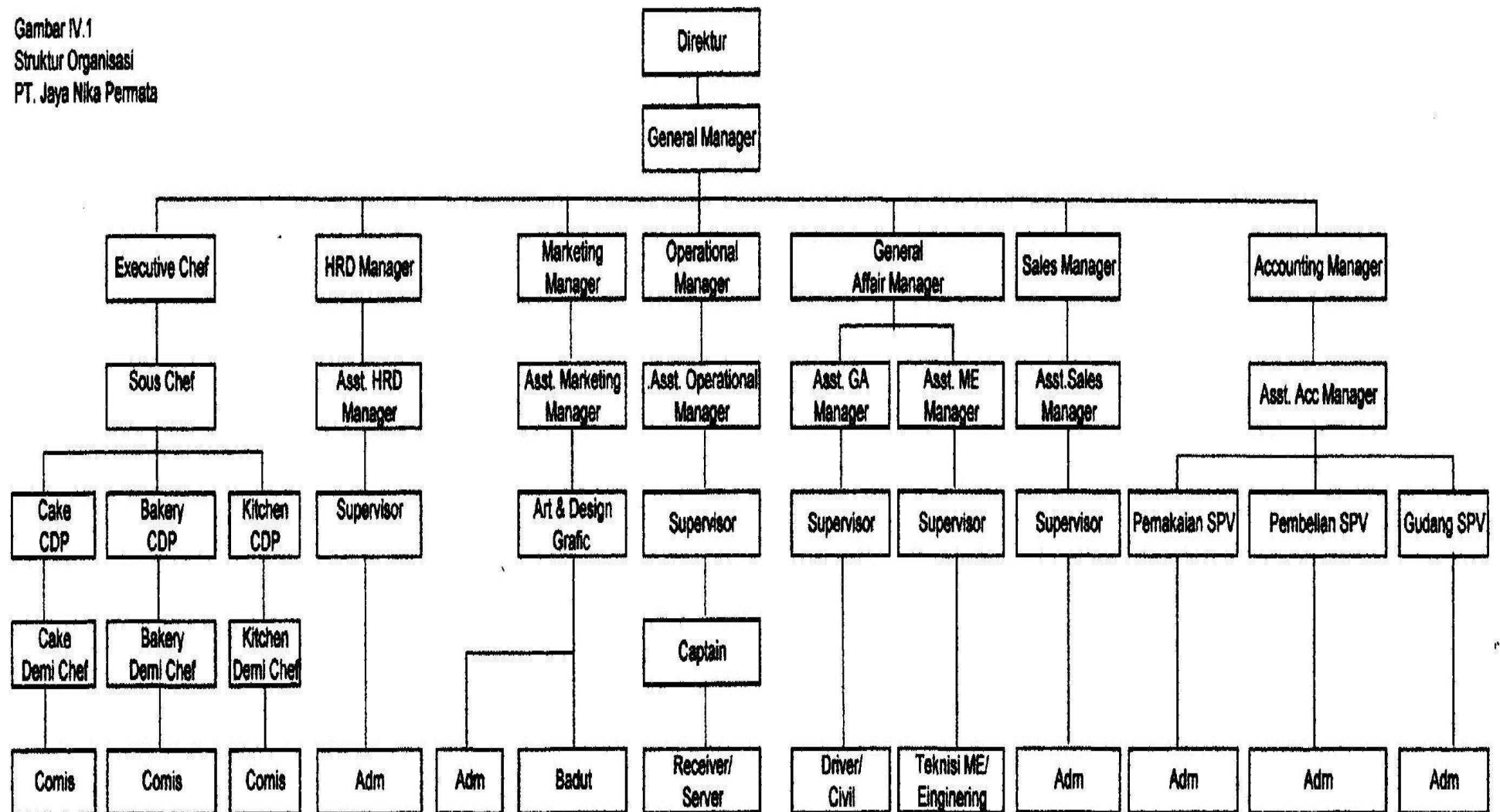
## **IV.2. Struktur Organisasi**

Didalam sebuah perusahaan dimana kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan tersebut semakin luas dan kompleks, maka untuk mendukung kelancaran kegiatan dan mengatasi masalah-masalah yang dihadapi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan maka dibuatlah struktur organisasi.

Perencanaan struktur organisasi sangatlah penting artinya bagi perusahaan karena setiap perusahaan tentunya ingin melakukan setiap pekerjaan secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan manajemen yang baik maupun menetapkan orang-orang pada posisi yang tepat. Oleh karenanya setiap perusahaan memerlukan struktur organisasi yang dapat dijadikan pedoman kerja dalam menentukan tugas bagi anggota-anggota organisasinya.

Adapun struktur organisasi PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru adalah bentuk struktur organisasi garis dan memperlihatkan tugas, wewenang, serta tanggung jawab setiap orang atas pekerjaan yang dibebani kepadanya.

Gambar IV.1  
Struktur Organisasi  
PT. Jaya Nika Permata



Sumber: PT. Jaya Nika Permata

Berdasarkan struktur organisasi yang digunakan oleh perusahaan PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru maka dapat diterangkan pembagian dan pelaksanaan tugas, wewenang, fungsi dan tanggung jawab masing-masing divisi yang terlibat didalamnya, yaitu :

### **1. Direktur**

Direktur merupakan puncak pimpinan yang tertinggi yang bertanggung atas usaha-usaha perencanaan, pelaksanaan dan pengamatan dari seluruh kegiatan perusahaan. Dimana tugas, wewenang dan tanggung jawabnya antara lain yaitu :

- a) Menetapkan tujuan, kebijaksanaan, program dan prosedur yang mencakup semua segi dari kegiatan perusahaan yang diperlukan untuk melengkapi tujuan dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.
- b) Menilai, menganalisa dan mengevaluasi kegiatan dan perkembangan perusahaan dan mengambil langkah-langkah perbaikan jika perlu.
- c) Mengawasi pekerjaan general manager dalam pengelolaan perusahaan.

### **2. General Manager**

Adapun tugas-tugas dan wewenang dari general manager adalah sebagai berikut :

- a) Mengatur dan mengambil kebijakan operasional



- b) Bertanggung jawab penuh mengkoordinir, memimpin, mengarahkan, mengawasi serta mengendalikan kerja divisi-divisi pelaksana kegiatan bawahannya pada tiap-tiap departemen
- c) Secara bersama merundingkan aktivitas operasional untuk dapat memajukan perusahaan
- d) Mewakili perusahaan dalam mengadakan hubungan dengan pihak luar

### **3. Marketing Manager**

Mempunyai tugas, wewenang dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a) Menentukan dan menyusun marketing planning tahunan, yang meliputi kenaikan volume penjualan, harga, term of payment, bentuk dan anggaran dari kegiatan promosi penjualan.
- b) Memonitor kegiatan pesaing dan gejolak pasar untuk memanfaatkan kesempatan dipasar.
- c) Melaksanakan kegiatan-kegiatan pemasaran dalam rangka meningkatkan dan menjaga tingkat usaha yang menguntungkan

### **4. Executive Manager (Production Manager)**

Adapun tugas-tugas dan wewenang dari menejer produksi adalah sebagai berikut :

- a) Bertanggung jawab penuh atas semua produksi

- b) Mengkoordinasi semua pelaksanaan kegiatan-kegiatan produksi, Baik itu produksi roti manis maupun roti tawar.
- c) Serta menciptakan produk-produk baru

## **5. Operational Manager**

Adapun tugas-tugas dan wewenang dari manajer operasional adalah sebagai berikut :

- a) Bertanggung jawab mengkoordinasikan semua pelaksanaan kegiatan-kegiatan di outlet masing-masing.
- b) Bertanggung jawab mengevaluasi hasil pelaksanaan kegiatan di lingkungannya sesuai dengan kebijaksanaan yang digariskan perusahaan.

## **6. Accounting Manager**

Adapun tugas-tugas dan wewenang dari manajer accounting adalah sebagai berikut :

- a) Mengawasi dan mengkoordinasikan operasional kegiatan kerja departemen akuntansi.
- b) Mengawasi pelaksanaan pembelanjaan rutin untuk operasional
- c) Bertanggung jawab atas laporan keuangan, anggaran, pengendalian biaya dan manajemen keuangan.

- d) Menentukan standart gaji karyawan
- e) Menentukan harga rodruk

## **7. Human Resource Development (HRD) Manager**

Adapun tugas-tugas dan wewenang dari seorang menejer personalia adalah sebagai berikut :

- a) Memberikan pelatihan kerja kepada karyawan
- b) Melakukan pengupahan bagi setiap karyawan perusahaan
- c) Melakukan pendataan bagi setiap karyawan masuk keperusahaan
- d) Menyelenggarakan administrasi yang menyangkut dengan penerimaan karyawan dan pemberhentian karyawan.

## **8. General Affair Manager**

Adapun tugas-tugas dan wewenang dari general affair adalah sebagai berikut :

- a) Melakukan pengadaan barang sesuai dengan permintaan outlet
- b) Menghitung semua peralatan dan mesin-mesin yang ada
- c) Melakukan perawatan dan perbaikan semua mesin-mesin vanhollano group
- d) Mengatur jadwal pengangkutan barang-barang untuk cabang outlet

## **9. Sales Manager**

Adapun tugas-tugas dan wewenang dari menejer penjualan adalah sebagai berikut :

- a) Menganalisa semua penjualan tiap-tiap outlet
- b) Menginput data-data (struk penjualan)
- c) Menganalisa semua pemakaian bahan-bahan tiap-tiap outlet
- d) Menginput pemakaian perharinya
- e) Menganalisa bahan-bahan baku yang masuk

## **IV.3. Aktivitas Perusahaan**

Aktivitas PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- 1) Memproduksi aneka jenis makanan dan minuman, yang setiap hari berputar secara statis mulai dari penyediaan bahan untuk diproduksi sampai mengolah menjadi barang jadi.
- 2) Makanan dan minuman yang telah jadi tersebut diletakkan didalam toko untuk dijual dan dipasarkan kepada konsumen.

Adapun jenis makanan dan minuman yang siap disajikan oleh PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru ada lebih dari 250 jenis, gambaran umum adalah sebagai berikut :

1. Berbagai jenis cake, mulai dari cake ulang tahun sampai dengan cake pernikahan (pesta)
2. Berbagai macam roti dengan aneka ragam isi dan jenisnya

3. Fried Chicken dan Burger
4. Berbagai jenis juice dan rasa ice cream
5. Kentang goreng
6. Gado-gado dan nasi goreng
7. Dan lain-lain.

Untuk menghasilkan seluruh produk selain aneka soft drink perusahaan menggunakan proses yang terus menerus yang mana terdapat proses yang panjang tanpa adanya perubahan-perubahan dari proses pengambilan bahan baku sampai menjual barang jadi.

Adapun proses pembuatan roti PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Persiapan bahan-bahan

Adapun bahan-bahan yang harus disiapkan adalah tepung komachi yang telah disaring terlebih dahulu sebanyak 50 kg, telur yang telah dipisahkan antara putih dan kuning, kuningnya sebanyak 200 butir, yeast (pengembang) sebanyak 250 gr, butter (mentega) sebanyak 5 kg, gula sebanyak 10 kg whipped cream sebanyak 1,25 kg dan air es sebanyak 10 liter.

2. Pengadukan

Adapun pengadukan dibagi menjadi dua :

- a) Pengadukan untuk babon

Babon adalah induk dari roti. Bahan-bahannya adalah tepung, yeast dan air es, adapun jumlah bahannya adalah tepung komachi 12,5 kg, yeast 62,5 gr dan air es sebanyak 2.5 liter.

b) Pengadukan adonan manis

Bahan-bahannya adalah sisa dari bahan-bahan diatas, pertama-tama tepung dimasukkan dengan yeast kemudian air es. Setelah lima menit kemudian dimasukkan babon kedalamnya. Setelah 10 menit kemudian dimasukkan gula pasir dan whipped cream. Setelah setengah kalis baru butter dimasukkan sampai adonan menjadi kalis. Setelah adonan siap diaduk maka adonan dibiarkan beberapa menit diatas meja persiapan, setelah itu adonan dibagi menjadi 50 gr setiap pcs nya dan didinginkan kedalam freezer.

3. Pembentukan dan Pengembangan Roti

Adonan dibentuk sesuai dengan selera atau orderan dari anak took. Setelah adonan dibentuk maka adonan siap untuk dikembangkan kedalam mesin froofer (pengembang), biasanya adonan dikembangkan selama kurang lebih dari 1,5 jam. Setelah kembang adonan tersebut diberi topping/ hiasan diatasnya sesuai dengan standar perusahaan.

4. Pembakaran

Setelah adonan diberi topping/hiasan maka adonan tersebut siap untuk dibakar kedalam oven sesuai dengan suhu yang telah ditentukan. Adonan tersebut

dibakar kurang lebih dari 12 menit, setelah roti matang maka dipolesi dengan madu. Roti siap untuk dijual atau dipasarkan kepada konsumen.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **V.1. Demografi Responden**

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru. penulis mengumpulkan data dengan memberikan kuesioner kepada 75 orang. Pada tabel 5.1 berikut dapat dilihat jenis kelamin responden sebagai berikut :

**Tabel 5.1: Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Karyawan(orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-laki	49	65,33
2	Perempuan	26	34,67
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jenis kelamin responden didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 49 orang atau 65,33%, responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 26 orang atau 34,67%. Pada tabel 5.2 berikut dapat dilihat jabatan responden sebagai berikut :



**Tabel 5.2: Responden Menurut Jabatan**

No	Jabatan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Executive Chef	1	1,33
2	Sous Chef	1	1,33
3	Chef De Parti	6	8,00
4	Demi Chef	9	12,00
5	Comis	58	77,33
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jabatan responden didominasi oleh responden dengan jabatan Comis yaitu sebanyak 58 orang atau 77,33%, responden dengan jabatan Demi Chef 9 orang yaitu sebanyak 9 orang atau 12,00% dan responden dengan jabatan Chef De Parti yaitu sebanyak 6 orang atau 8,00%. Responden dengan Executive Chef dan Sous Chef yaitu sebanyak 1 orang atau 1,33%. Pada tabel 5.3 berikut dapat dilihat umur responden sebagai berikut :

**Tabel 5.3: Responden Menurut Umur**

No	Umur	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	18 s/d 25 tahun	52	69,33
2	25 s/d 30 tahun	18	24,00
3	30 tahun keatas	5	6,67
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata umur responden didominasi oleh responden yang berumur 18 s/d 25 yaitu sebanyak 52 orang atau 69,33%, responden responden yang berumur 25 s/d 30 yaitu sebanyak 18 orang atau 24% dan responden yang berumur 30 tahun keatas yaitu sebanyak 5 orang atau 6,67%. Pada tabel 5.4 berikut dapat dilihat masa kerja responden sebagai berikut :

**Tabel 5.4: Responden Menurut Masa Kerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Dibawah 3 tahun	48	64,00
2	3 s/d 6 tahun	17	22,67
3	6 tahun keatas	10	13,33
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata masa kerja responden didominasi oleh responden dengan masa kerja dibawah 3 tahun yaitu sebanyak 48 orang atau 64%, responden dengan masa kerja 3 s/d 6 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 22,67% dan responden dengan masa kerja 6 tahun keatas yaitu sebanyak 10 orang atau 13,33%. Pada tabel 5.5 berikut dapat dilihat tingkat pendidikan dari responden sebagai berikut :

**Tabel 5.5: Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	SMP	2	2,67
2	SMU	69	92,00
3	AKADEMI	4	5,33
<b>Jumlah</b>		<b>75</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMU yaitu sebanyak 69 orang atau 92%, responden dengan tingkat pendidikan Akademi yaitu sebanyak 4 orang atau 5,33% dan responden dengan tingkat pendidikan SMP yaitu sebanyak 2 orang atau 2,67%.

## **V.2. Deskripsi Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat 5 (lima) variabel yang diteliti. Terdiri dari 1 (satu) variabel terikat dan 4 (empat) variabel bebas. Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, Kompensasi dan Fasilitas Kerja (variabel bebas) terhadap Produktivitas Kerja (variabel terikat). Melalui kuesioner yang telah disebarkan, diperoleh data mengenai variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

### **V.2.1 Lingkungan Kerja ( $X_1$ )**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat menimbulkan keinginan kerja para karyawan serta dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang kurang baik maka dapat menimbulkan kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Jaya Nika Permata ini dapat berupa bagian-bagian yang meliputi :

#### **1. Pelayanan Karyawan**

Pihak perusahaan telah berupaya memberikan pelayanan yang baik, seperti telah menyediakan pelayanan makan dan kesehatan yang gratis. Guna untuk meningkatkan kegairahan para pekerja agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

## 2. Kondisi Kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana karyawan bekerja, adapun kondisi kerja yang telah disediakan oleh pihak perusahaan antara lain : memberikan penerangan yang baik, suhu udara yang cukup baik, suara yang tidak bising, serta menyediakan alat-alat keselamatan kerja guna meningkatkan keamanan dalam bekerja.

## 3. Hubungan Karyawan dalam Perusahaan

Hubungan yang tidak serasi dapat mengurangi atau menurunkan produktivitas kerja karyawan. Namun menurut para karyawan hubungan yang terjalin sesama para pekerja maupun para pekerja dengan atasan cukup baik.

Pada perusahaan ini didukung oleh ruangan kerja yang cukup besar dan tata letak mesin-mesin produksi yang rapi. Menurut salah seorang karyawan bagian produksi pada perusahaan ini lingkungan kerja diperusahaan ini cukup baik, hubungan sesama karyawan maupun dengan atasan terjalin dengan baik maupun kondisi kerja yang mendukung. Hal ini dapat memberikan gambaran bahwa perusahaan ini mempunyai lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan meningkatkan produktivitas kerja. Karena setiap lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan diperusahaan, apakah lingkungan itu dianggap dapat memenuhi criteria yang menyebabkan

meningkatkan produktivitas kerja karyawan atau bahkan menurunkan produktivitas kerja karyawan.

Berikut ini akan ditampilkan tanggapan responden, variabel ini diwakili oleh lima pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 5.6: Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan Tempat Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Bersih	31	41,33	66,67
2	Bersih	19	25,33	
3	Cukup Bersih	9	12,00	33,33
4	Tidak Bersih	16	21,33	
5	Sangat tidak Bersih	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 5.6 diketahui bahwa 50 responden atau 66,67% menyatakan sangat bersih dan bersih, dan 25 responden atau 33,33% yang menyatakan cukup bersih dan tidak bersih.

**Tabel 5.7: Tanggapan Responden Mengenai Keamanan dalam Bekerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Aman	27	36,00	66,67
2	Aman	23	30,67	
3	Cukup Aman	13	17,33	33,33
4	Tidak Aman	11	14,67	
5	Sangat Tidak Aman	1	1,33	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 5.7 diketahui bahwa 50 responden atau 66,67% menyatakan sangat aman dan aman, dan 25 responden atau 33,33% yang menyatakan cukup aman, tidak aman dan sangat tidak aman.

**Tabel 5.8: Tanggapan Responden Mengenai Penerangan dalam Tempat Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Terang	21	28,00	69,33
2	Terang	31	41,33	
3	Cukup Terang	13	17,33	30,67
4	Tidak Terang	10	13,33	
5	Sangat Tidak Terang	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 5.8 diketahui bahwa 52 responden atau 69,33% menyatakan sangat terang dan terang, dan 23 responden atau 30,67% yang menyatakan cukup terang dan tidak terang.

**Tabel 5.9: Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kebisingan Ditempat kerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Tidak Bising	23	30,67	65,33
2	Tidak Bising	26	34,67	
3	Cukup Bising	13	17,33	34,67
4	Bising	13	17,33	
5	Sangat Bising	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 5.9 diketahui bahwa 49 responden atau 65,33% menyatakan sangat tidak bising dan tidak bising, dan 26 responden atau 34,67% yang menyatakan cukup bising dan bising.

**Tabel 5.10: Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Sosial Yang Terjalin Sesama Karyawan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	19	25,33	53,33
2	Baik	21	28,00	
3	Cukup Baik	20	26,67	46,67
4	Tidak Baik	15	20,00	
5	Sangat Tidak Baik	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel 5.10 diketahui bahwa 40 responden atau 53,33% menyatakan sangat baik dan baik, dan 35 responden atau 46,67% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.11: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
1	Kebersihan tempat kerja	SB	B	CB	TB	STB	75
		31	19	9	16	0	
2	Keamanan dalam bekerja	SA	A	CA	TA	STA	75
		27	23	13	11	1	
3	Penerangan dalam tempat kerja	ST	T	CT	TT	STT	75
		21	31	13	10	0	
4	Tingkat kebisingan ditempat kerja	STB	TB	CB	B	SB	75
		23	26	13	13	0	
5	Hubungan sosial yang terjalin sesama karyawan	SB	B	CB	TB	STB	75
		19	21	20	15	0	
	Jumlah	121	120	68	65	1	375
	Persentase (%)	32,27	32,00	18,13	17,33	0,27	100

Sumber : Lampiran 1

Tabel 5.11 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 64,27% menyatakan tanggapan yang positif, dan 35,73% menyatakan tanggapan yang negatif. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru sudah memuaskan.

### V.2.2 Pengawasan Kerja ( $X_2$ )

Pengawasan kerja terhadap karyawan adalah merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan setiap tugasnya. Tujuan diadakan pengawasan kerja ini adalah untuk mengetahui kesalahan-kesalahan serta ketidaktepatan dari pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kasus-kasus yang sering terjadi dalam banyak perusahaan adalah tidak terselesainya



suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu penyelesaian (deadline), suatu anggaran yang berlebihan, dan kegiatan-kegiatan yang lain yang menyimpang dari rencana. Hal ini disebabkan oleh pengawasan tenaga kerja yang kurang baik.

Gerge R. Terry dalam buku Beny Gunawan dijelaskan bahwa pengawasan merupakan proses untuk mendeteksi apa yang dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bila mana perlu memberi tindakan kolektif sedemikian rupa sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana.

Adapun orang-orang yang melakukan pengawasan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru ini adalah :

1. Executive Chef (Menejer Produksi)
2. Chef De Parti (Supervisor)

Bertanggung jawab penuh atas semua produksi, mengkoordinasikan semua pelaksanaan kegiatan-kegiatan produksi (roti manis dan roti tawar) serta menciptakan produk-produk baru.

Menurut salah seorang karyawan bagian produksi roti pada perusahaan ini adalah bahwasanya pengawasan kerja yang dilakukan oleh Executive Chef diperusahaan ini kurang baik, dikarenakan pada perusahaan ini hanya sebatas mengenai penetapan standar kerja dan penentuan pengukuran standar kerja kegiatan perusahaan yang diberlakukan, sedangkan mengenai perbandingan pelaksanaan dengan standar dan penyimpangan yang terjadi pada perusahaan ini tidak dijalankan atau diterapkan, bahkan tindakan koreksi bila diperlukan belum dilakukan. Sehingga berdampak pada output atau hasil produksi roti kurang memuaskan.

Dalam hal ini sudah menjadi tugas seorang pengawas untuk dapat mengarahkan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan pemeriksaan, pencocokan serta pengendalian sebagai tindakan yang sejenis dengan hal tersebut, bahkan bila perlu mengatur dan mencegahnya sebelum terjadi penyimpangan-penyimpangan yang mungkin akan terjadi. Dan bila terjadi penyimpangan maka perlu diambil langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan terhadap penyimpangan-penyimpangan tersebut.

Berikut ini akan ditampilkan tanggapan responden, variabel ini diwakili oleh 5 lima pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 5.12: Tanggapan Responden Mengenai Penetapan Standar Kerja Yang Dilakukan oleh Perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	30	40,00	66,67
2	Baik	20	26,67	
3	Cukup baik	8	10,67	33,33
4	Tidak Baik	17	22,67	
5	Sangat Tidak Baik	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.12 diketahui bahwa 50 responden atau 66,67% menyatakan sangat baik dan baik, dan 25 responden atau 33,33% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.13: Tanggapan Responden Mengenai Penentuan Pengukuran Standar Kerja Kegiatan Di Perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	25	33,33	64,00
2	Baik	23	30,67	
3	Cukup baik	15	20,00	36,00
4	Tidak Baik	11	14,67	
5	Sangat Tidak Baik	1	1,33	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.13 diketahui bahwa 48 responden atau 64% menyatakan sangat baik dan baik, dan 27 responden atau 36% yang menyatakan cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik.

**Tabel 5.14: Tanggapan Responden Mengenai Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan Di Perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	22	29,33	72,00
2	Baik	32	42,67	
3	Cukup baik	11	14,67	28,00
4	Tidak Baik	10	13,33	
5	Sangat Tidak Baik	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.14 diketahui bahwa 54 responden atau 72% menyatakan sangat baik dan baik, dan 21 responden atau 28% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.15: Tanggapan Responden Mengenai Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar dan penyimpangannya pada Perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	24	32,00	68,00
2	Baik	27	36,00	
3	Cukup baik	12	16,00	32,00
4	Tidak Baik	12	16,00	
5	Sangat Tidak Baik	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.15 diketahui bahwa 51 responden atau 68% menyatakan sangat baik dan baik, dan 24 responden atau 32% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.16: Tanggapan Responden Mengenai Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperlukann**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	19	25,33	56,00
2	Baik	23	30,67	
3	Cukup baik	19	25,33	44,00
4	Tidak Baik	14	18,67	
5	Sangat Tidak Baik	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel 5.16 diketahui bahwa 42 responden atau 56% menyatakan sangat baik dan baik, dan 33 responden atau 44% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.17: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pengawasan Kerja**

NO	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Penetapan Standar Kerja Yang Dilakukan oleh Perusahaan	11	14	9	7	3	44
2	Penentuan Pengukuran Standar Kerja Kegiatan Di Perusahaan	13	17	12	2	0	44
3	Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan Di Perusahaan	9	17	11	7	0	44
4	Perbandingan pelaksanaan dengan Standar dan penyimpangannya pada Perusahaan	10	22	5	7	0	44
5	Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperlukan	7	15	10	10	2	44
	<b>Jumlah</b>	75	117	60	50	6	308
	<b>Persentase (%)</b>	24,35	37,99	19,48	16,23	1,95	100,00

Sumber : Lampiran 2

Tabel 5.17 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 62,34% menyatakan tanggapan yang positif, dan 37,66% menyatakan tanggapan yang negatif. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru sudah baik dan memuaskan.

### **V.2.3 Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi para pekerja karena merupakan dorongan utama bagi seseorang untuk bekerja. Secara umum dapat

diketahui bahwa alasan seseorang untuk masuk dalam sesuatu pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan kompensasi yang tepat sehingga pekerjaan merasa puas menerima imbalan atas jasanya.

Apabila karyawan merasa kompensasi yang mereka terima tidak memadai maka akan dapat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja dan akan berdampak pula pada rendahnya produktivitas mereka dalam bekerja. Maka dari itu pihak perusahaan hendaknya mempunyai kebijaksanaan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan itu sendiri. Dengan adanya pemberian kompensasi yang memadai itu diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja serta mampu meningkatkan loyalitas dan pengabdian terhadap perusahaan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa perusahaan telah dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Kompensasi selain dari upah atau gaji dapat pula berupa tunjangan-tunjangan yang dapat dinilai dengan uang. Adapun beberapa bentuk kompensasi yang diberikan oleh PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru kepada karyawannya adalah :

1. Gaji Tetap

Gaji tetap yang diberikan oleh PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru merupakan imbalan berupa uang yang diberikan tiap bulannya kepada karyawan yang dihitung selama 30 hari. Adapun jumlah gaji yang diterima oleh karyawan tergantung dari kebijaksanaan perusahaan dan disesuaikan dengan peraturan pemerintah.

## 2. Upah Lembur

Upah lembur adalah imbalan berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan jika karyawan bekerja diluar jam yang ditetapkan perusahaan atau jam kerja tambahan. Maka upah lembur tersebut akan dihitung berapa jam lamanya mereka melaksanakan lembur, kemudian upah tersebut diberikan pada waktu mereka menerima gaji.

## 3. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan ini diberikan kepada karyawan pada saat karyawan akan merayakan hari raya sesuai dengan agama yang dianut oleh karyawan tersebut.

## 4. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Jamsostek merupakan bentuk motivasi bagi karyawan berupa perlindungan terhadap kecelakaan kerja. Jika karyawan tersebut mendapatkan kecelakaan diwaktu bekerja maka ia akan mendapatkan jaminan sosial didalam pengobatan.

## 5. Cuti Sakit atau Melahirkan

Cuti sakit atau Melahirkan diberikan kepada karyawan yang dianggap sangat memerlukan waktu untuk beristirahat.

Berikut ini akan ditampilkan tanggapan responden, variabel ini diwakili oleh lima pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 5.18: Tanggapan Responden Mengenai Upah/Gaji yang Diberikan oleh Perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	22	29,33	62,67
2	Memuaskan	25	33,33	
3	Cukup memuaskan	15	20,00	37,33
4	Tidak Memuaskan	13	17,33	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.18 diketahui bahwa 47 responden atau 62,67% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 28 responden atau 37,33% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan.

**Tabel 5.19: Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Perumahan yang Diberikan kepada Karyawan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	16	21,33	49,33
2	Memuaskan	21	28,00	
3	Cukup memuaskan	19	25,33	50,67
4	Tidak Memuaskan	19	25,33	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 3



Dari tabel 5.19 diketahui bahwa 37 responden atau 49,33% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 38 responden atau 50,67% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan.

**Tabel 5.20: Tanggapan Responden Mengenai Besarnya Penghasilan yang Diterima Karyawan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	28	37,33	66,67
2	Memuaskan	22	29,33	
3	Cukup memuaskan	14	18,67	33,33
4	Tidak Memuaskan	11	14,67	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.20 diketahui bahwa 50 responden atau 66,67% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 25 responden atau 33,33% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan.

**Tabel 5.21: Tanggapan Responden Mengenai Jaminan yang Diberikan oleh Perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	33	44,00	86,67
2	Memuaskan	32	42,67	
3	Cukup memuaskan	8	10,67	13,33
4	Tidak Memuaskan	2	2,67	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.21 diketahui bahwa 65 responden atau 86,67% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 10 responden atau 13,33% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan.

**Tabel 5.22: Tanggapan Responden Mengenai Pemberian THR kepada Karyawan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Memuaskan	27	36,00	69,33
2	Memuaskan	25	33,33	
3	Cukup memuaskan	18	24,00	30,67
4	Tidak Memuaskan	5	6,67	
5	Sangat Tidak Memuaskan	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel 5.22 diketahui bahwa 52 responden atau 69,33% menyatakan sangat memuaskan dan memuaskan, dan 23 responden atau 30,67% yang menyatakan cukup memuaskan dan tidak memuaskan.

**Tabel 5.23: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi**

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SM	M	CM	TM	STM	
1	Upah/gaji yang diberikan oleh perusahaan	22	25	15	13	0	75
2	Fasilitas perumahan yang diberikan kepada karyawan	16	21	19	19	0	75
3	Besarnya penghasilan yang diterima karyawan	28	22	14	11	0	75
4	Jaminan yang diberikan oleh perusahaan	33	32	8	2	0	75

5	Pemberian THR kepada karyawan	27	25	18	5	0	75
	Jumlah	126	125	74	50	0	375
	Persentase (%)	33,60	33,33	19,73	13,33	0,00	100,00

Sumber : Lampiran 3

Tabel 5.23 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 66,93% menyatakan tanggapan yang positif, dan 32,86% menyatakan tanggapan yang negatif. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru sudah baik dan memuaskan.

#### **V.2.4 Fasilitas Kerja (X<sub>4</sub>)**

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Satu hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam hal pemberian fasilitas ini adalah bahwa jenis dan bentuk fasilitas yang dapat membuat para pekerja menjadi nyaman.

Dalam hal ini maka perlu dilakukan pengaturan secara adil yang terutama adalah fasilitas sosial. Dimana fasilitas sosial dapat menjadi daya tarik yang meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat menjadi alat yang cukup ampuh untuk mempertahankan karyawan agar lebih betah bekerja didalam perusahaan tersebut.

Adapun fasilitas yang disediakan oleh pihak PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru ini adalah sebagai berikut :

### 1. Fasilitas alat kerja

Seseorang pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini terbagi atas dua jenis yaitu: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang berupa kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Sedangkan alat kerja operasional yaitu semua benda yang berfungsi sebagai alat langsung digunakan didalam produksi seperti mesin pengaduk adonan, mesin Proofer (Pengembang), Freezer (Pendingin), Oven Matador dan Oven Rotari, Mesin Roll, Chiller.

### 2. Fasilitas perlengkapan kerja

Yaitu meliputi semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi secara tidak langsung untuk memproduksi melainkan berfungsi sebagai pelancar dan penyegar didalam pekerjaan seperti ruang kerja yang cukup luas dan memakai kipas, ruang makan dan istirahat, alat komunikasi berupa telepon, pertukaran udara yang cukup terutama ruang kerja, sangat diperlukan apabila dalam ruangan tersebut penuh karyawan.

### 3. Fasilitas sosial

Yang meliputi semua fasilitas yang bersifat sosial seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, fasilitas berobat gratis, fasilitas tempat ibadah.

Berikut ini akan ditampilkan tanggapan responden, variabel ini diwakili oleh lima pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 5.24: Tanggapan Responden Mengenai Mesin Peralatan yang Digunakan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	32	42,67	73,33
2	Baik	23	30,67	
3	Cukup Baik	14	18,67	26,67
4	Tidak Baik	6	8,00	
5	Sangat Tidak Baik	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.24 diketahui bahwa 55 responden atau 73,33% menyatakan sangat baik dan baik, dan 20 responden atau 26,67% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.25: Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja yang Nyaman untuk Bekerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	24	32,00	58,67
2	Baik	20	26,67	
3	Cukup Baik	29	38,67	41,33
4	Tidak Baik	2	2,67	
5	Sangat Tidak Baik	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.25 diketahui bahwa 44 responden atau 58,67% menyatakan sangat baik dan baik, dan 31 responden atau 41,33% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.26: Tanggapan Responden Mengenai Alat Komunikasi yang Disediakan oleh Pihak Perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	27	36,00	61,33
2	Baik	19	25,33	
3	Cukup Baik	12	16,00	38,67
4	Tidak Baik	17	22,67	
5	Sangat Tidak Baik	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.26 diketahui bahwa 46 responden atau 61,33% menyatakan sangat baik dan baik, dan 29 responden atau 38,67% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.27: Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Berobat Gratis yang Disediakan oleh Pihak perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	25	33,33	62,67
2	Baik	22	29,33	
3	Cukup Baik	23	30,67	37,33
4	Tidak Baik	5	6,67	
5	Sangat Tidak Baik	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.27 diketahui bahwa 47 responden atau 62,67% menyatakan sangat baik dan baik, dan 28 responden atau 37,33% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.28: Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Tempat Beribadah yang Disediakan oleh Pihak Perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	20	26,67	61,33
2	Baik	26	34,67	
3	Cukup Baik	16	21,33	38,67
4	Tidak Baik	13	17,33	
5	Sangat Tidak Baik	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 5.28 diketahui bahwa 46 responden atau 61,33% menyatakan sangat baik dan baik, dan 29 responden atau 38,67% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.29: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Fasilitas Kerja**

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Mesin peralatan yang digunakan	32	23	14	6	0	75
2	Ruang kerja yang nyaman untuk bekerja	24	20	29	2	0	75
3	Alat komunikasi yang digunakan	27	19	12	17	0	75
4	Fasilitas berobat gratis yang disediakan oleh pihak perusahaan	25	22	23	5	0	75
5	Fasilitas tempat	20	26	16	13	0	75

	beribadah disediakan perusahaan	yang oleh						
	Jumlah		128	110	94	43	0	375
	Persentase (%)		34,13	29,33	25,07	11,47	0,00	100,00

Sumber : Lampiran 4

Tabel 5.29 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 63,46% menyatakan tanggapan yang positif, dan 36,54% menyatakan tanggapan yang negatif. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang ada pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru sudah baik.

#### **V.2.5 Produktivitas (Y)**

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Misalnya saja produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dengan masukan, dimana masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilainya.

Berikut akan ditampilkan tanggapan responden, variabel ini diwakili oleh lima pertanyaan. Tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.



**Tabel 5.30: Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Lingkungan kerja dengan Kebutuhan yang Dapat meningkatkan Produktivitas**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Sesuai	29	38,67	68,00
2	Sesuai	22	29,33	
3	Cukup Sesuai	12	16,00	32,00
4	Tidak Sesuai	12	16,00	
5	Sangat Tidak Sesuai	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 5.30 diketahui bahwa 51 responden atau 68% menyatakan sangat sesuai dan tidak sesuai, dan 24 responden atau 32% yang menyatakan cukup sesuai dan tidak sesuai.

**Tabel 5.31: Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan yang Dilakukan oleh Perusahaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	20	26,67	60,00
2	Baik	25	33,33	
3	Cukup Baik	13	17,33	40,00
4	Tidak Baik	16	21,33	
5	Sangat Tidak Baik	1	1,33	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 5.31 diketahui bahwa 45 responden atau 60% menyatakan sangat baik dan baik, dan 30 responden atau 40% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.32: Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan produktivitas Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	13	17,33	58,67
2	Baik	31	41,33	
3	Cukup Baik	21	28,00	41,33
4	Tidak Baik	10	13,33	
5	Sangat Tidak Baik	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 5.32 diketahui bahwa 44 responden atau 58,67% menyatakan sangat baik dan baik, dan 31 responden atau 41,33% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.33: Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Fasilitas Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Baik	21	28,00	72,00
2	Baik	33	44,00	
3	Cukup Baik	10	13,33	28,00
4	Tidak Baik	11	14,67	
5	Sangat Tidak Baik	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 5.33 diketahui bahwa 54% responden atau 72% menyatakan sangat baik dan baik, dan 21 responden atau 28% yang menyatakan cukup baik dan tidak baik.

**Tabel 5.34: Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)	Hasil
1	Sangat Berlebihan	23	30,67	58,67
2	Berlebihan	21	28,00	
3	Cukup Berlebihan	13	17,33	41,33
4	Tidak Berlebihan	18	24,00	
5	Sangat Tidak Berlebihan	-	-	
Jumlah		75	100	100,00

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 5.34 diketahui bahwa 44% responden atau 58,67% menyatakan sangat berlebihan dan berlebihan, dan 31 responden atau 41,33% yang menyatakan cukup berlebihan dan tidak berlebihan.

**Tabel 5.35: Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas**

No	Pertanyaan	Frekuensi					Jumlah
1	Kesesuaian lingkungan kerja dengan kebutuhan yang dapat meningkatkan produktivitas	SS	S	CS	TS	STS	75
		29	22	12	12	0	
2	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan	SB	B	CB	TB	STB	75
		20	25	13	16	1	
3	Pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja	SB	B	CB	TB	STB	75
		13	31	21	10	0	
4	Pemberian fasilitas kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja	SB	B	CB	TB	STB	75
		21	33	10	11	0	
5	Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja	SB	B	CB	TB	STB	75
		23	21	13	18	0	

	Jumlah	106	132	69	67	1	375
	Persentase (%)	28,27	35,20	18,40	17,87	0,27	100,00

Sumber : Lampiran 5

Tabel 5.35 memperlihatkan bahwa mayoritas tanggapan karyawan yaitu sebesar 63,47% menyatakan tanggapan yang positif, dan 36,54% menyatakan tanggapan yang negatif. Dari persentase tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru cukup baik.

### V.3. Analisis Data

#### V.3.1 Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layakanya data untuk dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yang dilakukan terhadap seluruh item yang digunakan, hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Oleh karena itu kuesionernya layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian ini. Untuk selanjutnya peneliti membuat rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas seperti dalam Tabel V.36 dibawah ini.

**Tabel V.36 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

NO	Korelasi	Keputusan	Koefisien Alpha	Keputusan
<b>X1</b>			<b>0,702</b>	<b>Baik</b>
X1.1	0,753	Valid		
X1.2	0,476	Valid		
X1.3	0,677	Valid		
X1.4	0,731	Valid		
X1.5	0,738	Valid		

<b>X2</b>			<b>0,698</b>	<b>Baik</b>
X2.1	0,735	Valid		
X2.2	0,503	Valid		
X2.3	0,684	Valid		
X2.4	0,711	Valid		
X2.5	0,732	Valid		

<b>X3</b>			<b>0,789</b>	<b>Baik</b>
X3.1	0,684	Valid		
X3.2	0,728	Valid		
X3.3	0,809	Valid		
X3.4	0,749	Valid		
X3.5	0,705	Valid		

<b>X4</b>			<b>0,677</b>	<b>Baik</b>
X4.1	0,707	Valid		
X4.2	0,792	Valid		
X4.3	0,659	Valid		
X4.4	0,738	Valid		
X4.5	0,401	Valid		

<b>Y</b>			<b>0,601</b>	<b>Baik</b>
Y1	0,771	Valid		
Y2	0,377	Valid		
Y3	0,641	Valid		
Y4	0,691	Valid		
Y5	0,620	Valid		

Sumber : Lampiran 6-10

Dari tabel V.36 dapat dijelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja

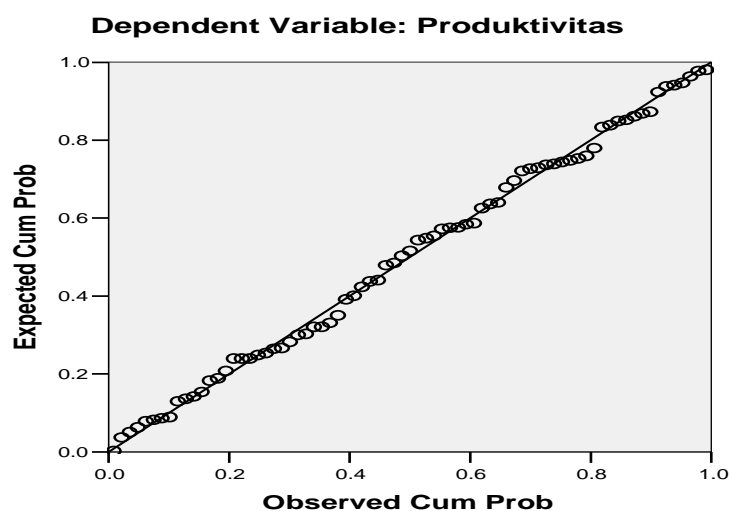
karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru diukur dengan 25 item pertanyaan yang dinyatakan valid dan reliabel. Ini dibuktikan dari hasil uji validitas semua variabel menunjukkan nilai korelasi diatas 0,30 artinya semua item variabel memenuhi syarat untuk valid dan nilai koefisien alpha semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

### V.3.2 Analisis Uji Normalitas

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar V.1.

**Gambar V.1**  
**Diagram P-P Plot Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Lampiran 11

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis Multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat Normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan  $P > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30) . Hasil uji Normalitas disajikan sebagai berikut terlihat pada tabel V.37 dibawah.

**Tabel V.37 Hasil Uji Normalitas Variabel penelitian**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
	Produktivitas	lingkungan	Pengawasan	Kompensasi	Fasilitas
N	75	75	75	75	75
Normal Parameter					
Mean	18.67	18.93	18.99	19.36	19.31
Std. Deviation	3.269	3.663	3.626	3.627	3.296
Most Extreme					
Absolute	.087	.100	.084	.122	.134
Differences					
Positive	.069	.061	.059	.089	.134
Negative	-.087	-.100	-.084	-.122	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z	.756	.869	.727	1.059	1.161
Asymp. Sig. (2-tailed)	.617	.436	.666	.212	.135

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 11

Tabel V.37 menunjukkan nilai K-S-Z untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,869 dengan signifikansi sebesar 0,436. Nilai K-S-Z untuk variabel pengawasan kerja adalah sebesar 0,727 dengan signifikansi sebesar 0,666. Nilai K-S-Z untuk variabel kompensasi adalah sebesar 1,059 dengan signifikansi sebesar 0,212.

Nilai K-S-Z untuk variabel fasilitas kerja adalah sebesar 1,161 dengan signifikansi sebesar 0,135 dan nilai K-S-Z untuk variabel produktivitas adalah sebesar 0,756 dengan signifikansi sebesar 0,617. Nilai K-S-Z semua variabel tersebut diatas 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

### V.3.3 Analisis Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dengan menggunakan VIF paling jamak dilakukan dalam penelitian di Indonesia. Asumsi Multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada Output SPSS disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas, data yang baik dapat dikatakan bebas multikonearitas. Hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan seperti pada tabel V.38.

**Tabel V.38 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	2.839	2.913		.975	.333			
Lingkungan	.571	.080	.639	7.159	.000	.909	1.100	
Pengawasa	.137	.085	.153	1.624	.109	.822	1.216	
Kompensas	.123	.080	.137	1.540	.128	.922	1.085	
Fasilitas	.002	.092	.002	.017	.986	.841	1.189	

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran 12



Pada tabel V.38 menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,909 dengan VIF sebesar 1,100. Nilai Tolerance untuk variabel pengawasan kerja adalah sebesar 0,822 dengan VIF sebesar 1,216. Nilai Tolerance untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,922 dengan VIF sebesar 1,085. Nilai Tolernace untuk variabel fasilitas kerja adalah sebesar 0,841 dengan VIF sebesar 1,189. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF semua variabel berada disekitar angka 1, ini menunjukkan bahwa tidak terdapat asumsi multikolinearitas, maka regresi dapat dilanjutkan.

#### **b) Uji Autokorelasi**

Untuk mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Watson. Secara umum bisa diambil patokan :

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Autokorelasi positif
2. Angka D-W di antara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada Autokorelasi negatif

**Tabel V.39 Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.464	2.394	1.802

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Lingkungan, Kompensasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas

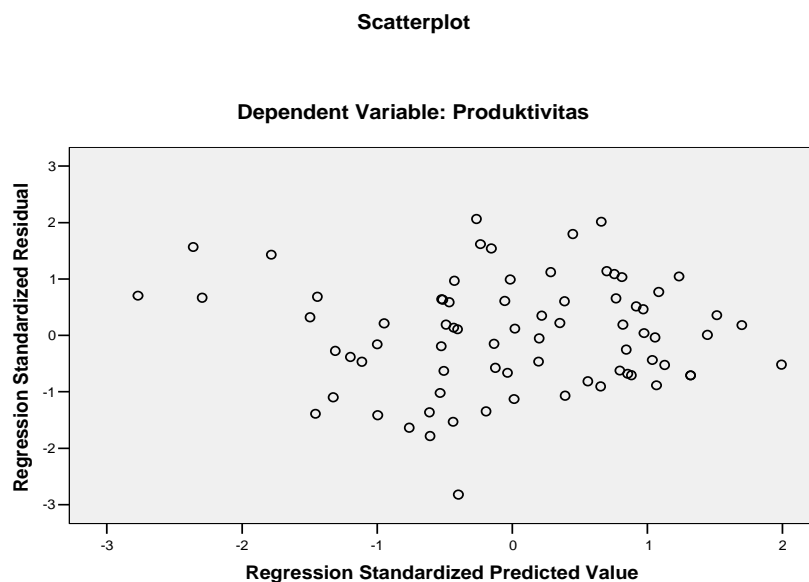
Sumber : Lampiran 12

Pada tabel V.39 terlihat bahwa angka Durbin Watson dibawah 2 yaitu sebesar 1,802 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

### c) Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Santoso, 2001: 210). Seperti terlihat pada gambar V.2 dibawah.

**Gambar V.2**  
**Diagram Scatterplot Heterokedastisitas**



Sumber : Lampiran 12

Pada Gambar V.2 tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

#### V.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan produktivitas kerja sebagai variabel dependen dan lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja sebagai variabel independen. Hasil hipotesis seperti yang tercantum dalam tabel V.40 di bawah.

**Tabel V.40 Hasil Regresi**

Coefficients								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.839	2.913		.975	.333		
	Lingkungan	.571	.080	.639	7.159	.000	.909	1.100
	Pengawasa	.137	.085	.153	1.624	.109	.822	1.216
	Kompensas	.123	.080	.137	1.540	.128	.922	1.085
	Fasilitas	.002	.092	.002	.017	.986	.841	1.189

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Lampiran 13

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y (\text{Produktivitas}) = 2,839 + 0,571X_1 + 0,137X_2 + 0,123X_3 + 0,002X_4 + e$$

1. Konstanta sebesar 2,839 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen adalah sebesar 2,839.
2. Hasil regresi  $X_1$  menunjukkan variabel lingkungan kerja sebesar 0,571 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (Produktivitas) juga akan mengalami peningkatan sebesar 57,1%.
3. Hasil regresi  $X_2$  menunjukkan variabel pengawasan kerja sebesar 0,137 yang menyatakan bahwa pengawasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (Produktivitas) juga akan mengalami peningkatan sebesar 13,7%.
4. Hasil regresi  $X_3$  menunjukkan variabel kompensasi sebesar 0,123 yang menyatakan bahwa kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (Produktivitas) juga akan mengalami peningkatan sebesar 12,3%.
5. Hasil regresi  $X_4$  menunjukkan variabel fasilitas kerja sebesar 0,002 yang menyatakan bahwa fasilitas kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (Produktivitas) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,2%.

## **1. Hasil Uji Regresi Secara Parsial**

### **a. Lingkungan Kerja**

Berdasarkan statistik t tabel sebesar  $1,665 < t$  hitung sebesar  $7,159$  dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.

### **b. Pengawasan Kerja**

Berdasarkan statistik t tabel sebesar  $1,665 > t$  hitung sebesar  $1,624$  dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,109 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.

### **c. Kompensasi**

Berdasarkan statistik t tabel sebesar  $1,665 > t$  hitung sebesar  $1,540$  dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,128 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.

### **d. Fasilitas Kerja**

Berdasarkan statistik t tabel sebesar  $1,665 > t$  hitung sebesar  $0,017$  dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,986 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.

## 2. Hasil Uji Regresi Secara Simultan

Hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel V.41 dibawah ini :

**Tabel V.41 Hasil Uji F Hitung**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389.538	4	97.385	16.994	.000 <sup>a</sup>
	Residual	401.128	70	5.730		
	Total	790.667	74			

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Lingkungan, Kompensasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas

### Sumber : Lampiran 13

**H : Diduga lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.**

Berdasarkan statistik f tabel sebesar  $3,968 < f$  hitung sebesar 16,994 dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.

## 3. Koefisien Determinasi

Nilai R (koefisien determinasi) terlihat pada tabel V.42 dibawah :

**Tabel V.42 Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.702 <sup>a</sup>	.493	.464	2.394	1.802

a. Predictors: (Constant), Fasilitas, Lingkungan, Kompensasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Produktivitas

**Sumber : Lampiran 13**

Tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,702, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen kuat karena  $R > 0,5$ . Nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,493 artinya 49,3% produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

### **VI.1. Kesimpulan**

Sebagai akhir dari penulisan dalam bab ini disampaikan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya.

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Berdasarkan statistik t tabel sebesar  $1,665 < t$  hitung sebesar 7,159 dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.
2. Berdasarkan statistik t tabel sebesar  $1,665 > t$  hitung sebesar 1,624, t tabel sebesar  $1,665 > t$  hitung sebesar 1,540, t tabel sebesar  $1,665 > t$  hitung sebesar 0,017 untuk masing-masing variabel independen. Hasil ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja, kompensasi, dan fasilitas kerja tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.
3. Berdasarkan statistik f tabel sebesar  $3,968 < f$  hitung sebesar 16,994 dengan signifikansi probabilitas sebesar  $0,00 < 0,05$  maka hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru .



4. Nilai R sebesar 0,702, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen kuat karena  $R > 0,5$ . Nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,493 artinya 49,3% produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti dipengaruhi oleh lingkungan kerja, pengawasan kerja, kompensasi dan fasilitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## **VI.2. Saran**

Berdasarkan kepada kesimpulan-kesimpulan yang diambil berkaitan dengan penelitian ini, maka penulis menyampaikan beberapa saran yang kiranya dapat dilakukan dan bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Adapun saran-saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru, maka disarankan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawannya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pengawasan kerja dan kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru.

Walaupun faktor ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, namun faktor-faktor ini mempunyai  $t$  hitung yang tinggi yang hampir mendekati statistik  $t$  table. Maka disarankan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan atau meningkatkan pengawasan kerja dan kompensasi guna meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, faktor ini hanya memberikan pengaruh kecil terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi roti pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru, walaupun demikian disarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat memperhatikan fasilitas kerja karyawannya guna meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Daley Timple, *Kinerja Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*, Penerbit Gramedia Pustaka Ilmu, Jakarta, 2000.
- Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2002.
- A.S. Moenir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Karyawan*, Jakarta, 2000.
- Basu Swasta dan Ibnu Soekotjo, *Pengantar Bisnis Modern*, Cetakan ketiga, Jakarta, 2001.
- Beny Gunawan, *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit Pustajka Bina, Jakarta, 2000.
- Eugene and Nich Beech, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2001.
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi Offset, 2001.
- Hendry Simamora, *Manajemen Sumber Dya Manusia*, Penerbit YKPN, Jakarta, 2001.
- Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT Bina Aksara, Jakarta, 2003.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV Haji Mas Agung, Jakarta, 2000.
- Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- \_\_\_\_\_, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Nurmansyah SR, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Unilak Press, Pekanbaru, 2001.
- Rusli Syarif, *Seni Manajemen dan Produktivitas*, Penerbit Angkasa, Bandung, 2000.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Penerbit CV Mandar Maju, 2001.

Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 2002.

Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006.

Sufian Hamim, *Administrasi, Organisasi dan Manajemen*, Penerbit UIR PRESS, Pekanbaru, 2003.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.

T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke II Penerbit BPFE Yogyakarta 2001 Toko Gunung Agung Jakarta, 2001.

Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.

\_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2006.

Winardi, *Kamus Ekonomi*, Penerbit Alumni Bandung, 2002.

## DAFTAR TABEL

	Halaman
I.1. Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi Roti Pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru .....	4
V.1. Demografi Responden Menurut Jenis Kelamin .....	57
V.2. Demografi Responden Menurut Jabatan .....	58
V.3. Demografi Responden Menurut Umur .....	58
V.4. Demografi Responden Menurut Masa Kerja .....	59
V.5. Demografi Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	59
V.6. Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan Tempat Kerja .....	62
V.7. Tanggapan Responden Mengenai Keamanan Dalam Bekerja .....	62
V.8. Tanggapan Responden Mengenai Penerangan Tempat Kerja .....	63
V.9. Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Kebisingan Tempat Kerja...	63
V.10. Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Sosial Yang Terjalin Sesama Karyawan .....	64
V.11. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	65
V.12. Tanggapan Responden Mengenai Penetapan Standar Kerja Yang Dilakukan Oleh Perusahaan .....	67
V.13. Tanggapan Responden Mengenai Penentuan Pengukuran Standar Kerja Kegiatan di Perusahaan .....	68
V.14. Tanggapan Responden Mengenai Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan di Perusahaan .....	68
V.15. Tanggapan Responden Mengenai Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standar dan Penyimpangan pada Perusahaan .....	69
V.16. Tanggapan Responden Mengenai Pengambilan Tindakan Koreksi Bila di Perlukan .....	69
V.17. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pengawasan Kerja .....	70
V.18. Tanggapan Responden Mengenai Upah Yang Diberikan Oleh Perusahaan .....	73

V.19. Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Perumahan Yang Diberikan Kepada Karyawan .....	73
V.20. Tanggapan Responden Mengenai Besarnya Penghasilan Yang Diterima Karyawan .....	74
V.21. Tanggapan Responden Mengenai Jaminan Yang Diberikan Oleh Perusahaan .....	74
V.22. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian THR Kepada Karyawan..	75
V.23. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi .....	75
V.24. Tanggapan Responden Mengenai Mesin Peralatan Yang Digunakan ...	78
V.25. Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja Yang Nyaman .....	78
V.26. Tanggapan Responden Mengenai Alat Komunikasi Yang Disediakan Oleh Pihak Perusahaan .....	79
V.27. Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Berobat Gratis Yang Disediakan Oleh Pihak Perusahaan .....	79
V.28. Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Tempat Beribadah Yang Disediakan Oleh Pihak Perusahaan .....	80
V.29. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Fasilitas Kerja .....	80
V.30. Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Lingkungan Kerja Dengan Kebutuhan Yang Dapat Meningkatkan Produktivitas .....	81
V.31. Tanggapan Responden Mengenai Pengawasan Yang Dilakukan Oleh Pihak Perusahaan .....	82
V.32. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja .....	82
V.33. Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Fasilitas Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja .....	83
V.34. Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja .....	83
V.35. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas .....	84
V.36. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	85
V.37. Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian .....	88
V.38. Hasil Uji Multikolinearitas .....	89

V.39.	Hasil Uji Auto Korelasi .....	90
V.40.	Hasil Regresi .....	92
V.41.	Hasil Uji F Hitung .....	94
V.42.	Hasil Koefisien Determinasi .....	95

## DAFTAR GAMBAR

IV.1.	Struktur Organisasi PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru .....	49
V.1.	Diagram P-P Plot Normalitas .....	87
V.2.	Diagram Scatterplot Heterokedastisitas .....	91



## **BIOGRAFI**



**Azuwari**, lahir di Desa Lubuk Bendahara Timur, Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu pada Tanggal 08 Agustus 1983. Anak bungsu dari tujuh bersaudara dari pasangan Abu Bakar dan Hj. Syamsimar.

Setelah lulus dari SMK Ibnu Taimiyah Pekanbaru, setahun kemudian bekerja pada PT. Jaya Nika Permata Pekanbaru pada tanggal 01 September 2003 dan masih bekerja sampai pada saat penulisan skripsi ini.

### **Riwayat Pendidikan :**

- **SDN 005** Desa Lubuk Bendahara Timur, Kecamatan Rokan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu ( 1990 – 1996 )
- **SLTPN 05** Pekanbaru (1996 – 1999 )
- **SMK Ibnu Taimiyah** Pekanbaru ( 1999 – 2002 )
- **Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen ( 2005 – 2010 )